



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



**GRUPO DE TRABAJO DE INSERCIÓN
SOCIAL Y LABORAL**

• • • • •

Informe sobre inserción profesional de los
doctores de la Universidad de Barcelona

Informe

Autoría	Lidia Daza
	Juan Llanes
	Daniela Rojas
	Daniel Bernal
Edición	Observatori de l'Estudiant
Fecha	Mayo, 2019.

Esta obra está bajo una licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



Índice

INTRODUCCIÓN

1. Marco normativo del doctorado en el nuevo paradigma del mercado de trabajo.....	5
2. La formación del doctorando.....	11
3. La inserción profesional tras finalizar la tesis doctoral.....	14
4. El producto de la transición: ¿Cómo se entiende la calidad de la inserción?.....	16
5. Metodología de la investigación.....	19
6. Resultados	22
7. Consideraciones finales.....	48
Bibliografía.....	50

ANEXO 1

INTRODUCCIÓN

Desde el Observatorio del Estudiante de la Universidad de Barcelona se ha querido hacer una aproximación exploratoria al colectivo de doctores egresados de la misma universidad, principalmente para conocer cuál es su opinión sobre el proceso formativo del doctorado y qué impacto ha tenido en su inserción laboral. En los últimos años, y con el impulso de Bolonia, esta etapa formativa ha experimentado un aumento en su demanda. Ello ha traído consigo una reformulación en la formación de los doctorandos (accediendo a través de máster), creando escuelas de doctorados entre otras iniciativas. Esto sin duda ha abierto las puertas a nuevos perfiles de titulados que han considerado esta formación como una ventaja competitiva en el mercado. Y no solo en el ámbito de la investigación, sino también válido para otros sectores del mercado como ha apuntado el último estudio de la AQU (2017).

Dadas estas circunstancias en el doctorado actual, se ha realizado un estudio de seguimiento a los egresados doctores de la Universidad de Barcelona entre el periodo 2012-2016, para conocer cómo valoran dicha etapa formativa y su contenido, y describir cuál ha sido el impacto de esta formación en su integración en el mercado de trabajo. El informe quiere proporcionar información relevante sobre la función que actualmente cumple el doctorado en términos educativos y laborales, y dar herramientas a las instituciones responsables que permitan la mejora y adecuación del mismo.

El informe contiene los resultados obtenidos a partir de una encuesta por cuestionario creada desde el Observatorio del Estudiante (a partir del grupo de inserción profesional)¹. Se han analizado todas las preguntas del cuestionario² (ver Anexo 1). Aunque el documento se organiza de acuerdo a bloques temáticos, y se analiza la información en la mayoría de ocasiones por áreas de conocimiento dada la heterogeneidad de perfil y, por tanto, de trayectorias que dibujan los estudiantes de acuerdo a la disciplina a la que pertenecen.

El informe se estructura en un primer apartado donde se revisa la normativa del doctorado y el estado de la cuestión del mismo. A continuación, se presenta la metodología empleada para el estudio realizado. Un tercer apartado contiene los resultados obtenidos mediante la encuesta por cuestionario realizada a un total de 421 egresados doctores de la Universidad de Barcelona (entre los años 2012-2016). Dentro de este apartado se hace una descripción del perfil sociodemográfico y académico de los egresados, se muestra la valoración que hacen del doctorado (satisfacción con los cursos y competencias adquiridas), y las condiciones laborales a su finalización, incidiendo en si el paso por el doctorado ha implicado una mejora de las mismas. Finalmente, el informe finaliza con un apartado de conclusiones.

¹ En este punto queremos dar las gracias al Servicio de Planificación Académico-docente de la Universidad de Barcelona por facilitar los datos de contacto de los egresados de la Universidad de Barcelona del periodo estudiado (2012-2016).

² Agradecemos la ayuda otorgada por Benito Echeverría, catedrático emérito y asesor del grupo de inserción profesional del Observatorio del Estudiante, en la creación y ejecución de este informe.

1. Marco normativo del doctorado en el nuevo paradigma del mercado de trabajo

Prevía implementación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), el entonces ministro de educación Ángel Gabilondo introducía la siguiente reflexión: *las Universidades deben ser los motores en la nueva sociedad basada en el conocimiento. La formación de graduados, profesionales y doctores, así como la transferencia del conocimiento generado por ellas a los sectores productivos es un elemento clave para el desarrollo de nuestro país* (2010:2).

Para lograr estos objetivos, en los últimos tiempos hemos asistido en el contexto europeo a una reorganización de los estudios universitarios que se inicia al amparo de la construcción del EEES y que, en nuestro país, como en el resto de los países miembros, concluye con la organización de la nueva estructura de las enseñanzas universitarias oficiales en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado (Reales Decretos 55/2205 y 56/2005 y el artículo 37 de la Ley de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades).

El Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, regula las enseñanzas oficiales de doctorado. Este decreto recoge las bases y estructuras del ciclo, así como el objetivo a conseguir. Ahora bien, el Real Decreto 534/2013, de 12 de julio, modifica los Reales Decretos 1393/2007, de 29 de octubre, que establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; 99/2011, de 28 de enero, que regula las enseñanzas oficiales de doctorado; y 1892/2008, de 14 de noviembre, que regula las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas.

La primera idea a tener en cuenta es que se entiende por doctorado el tercer ciclo de estudios universitarios oficiales, conducente a la adquisición de las competencias y habilidades relacionadas con la investigación científica de calidad. Estas enseñanzas tienen su base en la idea de que el doctorado debe jugar un papel fundamental como intersección entre el EEES y el Espacio Europeo de Investigación –EEI–, ambos pilares fundamentales de la sociedad basada en el conocimiento. Por tanto, es imprescindible que los estudios de tercer ciclo traten de dar una educación donde se aprenda a investigar rigurosamente, de tal manera que la investigación debe tener una clara importancia como parte integral de la educación superior universitaria y la movilidad debe ser valorada tanto en la etapa doctoral como postdoctoral, como pieza esencial en la formación de jóvenes investigadores.

Es así que bajo la perspectiva del capital humano la formación de los investigadores requiere el desarrollo de competencias que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina, sociedad y ámbito laboral establezcan (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011). Por esto, una de las competencias necesarias que ha de obtenerse en el doctorado es la capacidad de realizar un análisis crítico, de evaluación y síntesis de ideas nuevas. Además, ha de favorecer que el estudiante sepa diseñar y poner en práctica un proceso sustancial de investigación y proyectos innovadores en su ámbito de conocimiento. En este sentido, para Carrasco y Kent (2011) es fundamental que el doctorando en formación se constituya en

un investigador independiente mediante la construcción de la autoría. Solo así el doctor se convierte en una pieza clave en el proceso del cambio del modelo productivo hacia una economía sostenible, ya que se necesita a los doctores como actores principales de la sociedad en la generación, transferencia y adecuación de la I+D+i. Los doctores han de jugar un papel esencial en todas las instituciones implicadas en la innovación y la investigación, de forma que lideren el trasvase desde el conocimiento hasta el bienestar de la sociedad. A su vez, los ministros europeos responsables de la educación superior destacan la importancia de la educación superior universitaria en la mejora de la I+D+i y la importancia de la investigación en el apoyo de la función docente universitaria, todo ello para mejorar el desarrollo económico y cultural de nuestras sociedades.

El doctor, además, ha de ser capaz de fomentar el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento. Por tanto, una de sus funciones como pieza clave del proceso del cambio a una economía más sostenible, idea que se mencionó anteriormente, es la de liderar y cooperar en el trasvase del conocimiento hacia el bienestar de la sociedad coordinadamente con la incorporación de las principales recomendaciones surgidas de los distintos foros europeos e internacionales.

Otras de las competencias que han de caracterizar al doctor son: capacidad de desenvolverse en contextos en los que hay poca información, el dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con su campo, la crítica y defensa intelectual de soluciones y saber encontrar las preguntas claves que hay que responder para resolver un problema complejo. Por esta razón los estudios del tercer ciclo deberían suponer el más alto de los reconocimientos académicos, ya que esto no ocurre en la sociedad actual, se tiene que el reconocimiento social de las capacidades adquiridas en esta etapa formativa, la necesidad de incrementar sustancialmente el número de personas con competencia en investigación e innovación y el impulso a su influencia y empleo tanto dentro como fuera de los ámbitos académicos es uno de los principales desafíos españoles y europeos.

Entre las líneas generales que son necesarias para cumplir estos objetivos cabe destacar la duración de los estudios del tercer ciclo: a tiempo completo los estudios han de ser superados en tres años, y se puede ampliar a dos años por causas excepcionales que estén justificadas. Por otro lado, si se cursa a tiempo parcial la duración puede ser de hasta cinco años, y ampliable por motivos extraordinarios a tres años más, como en el caso anterior, ha de ser por causa justificada.

Además, antes de la finalización del primer año el doctorando elaborará un Plan de investigación que incluirá al menos la metodología a utilizar y los objetivos a alcanzar, así como los medios y la planificación temporal para lograrlo. Dicho Plan se podrá mejorar y detallar a lo largo de su estancia en el programa y debe estar avalado por el tutor y el director. De esta manera el investigador aprende a organizarse y a hacer una previsión de lo necesario en su investigación.

Como última idea, cabe destacar que dentro del tercer ciclo hay diferentes menciones que se pueden otorgar al investigador como son el doctorado internacional y el doctorado industrial, ambos regulados en el Real Decreto 195/2016, de 13 de mayo, por el que se

establecen los requisitos para la expedición del Suplemento Europeo al Título Universitario de Doctor, así como, programas de doctorado conjuntos internacionales Erasmus Mundus y Doctor Honoris Causa, contemplados, al igual que el doctorado internacional, en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

Para la mención de doctor internacional es necesario que se haya realizado una estancia mínima de tres meses fuera de España. Que una parte de la tesis doctoral se haya redactado y presentado en una de las lenguas habituales para la comunicación científica en su campo de conocimiento distinta a cualquiera de las lenguas oficiales en España. De esta manera se reconoce la capacidad cosmopolita del doctor, útil en muchos campos de la sociedad moderna.

Para la mención de doctor industrial será necesario; a) La existencia de un contrato laboral o mercantil con el doctorando, que podrá ser formalizado por una empresa del sector privado o del sector público, así como por una Administración Pública. b) El doctorando deberá participar en un proyecto de investigación industrial o de desarrollo experimental que se desarrolle en la empresa o Administración Pública en la que se preste el servicio, que no podrá ser una Universidad. El proyecto de investigación industrial o de desarrollo experimental en el que participe el doctorando tiene que tener relación directa con la tesis que realiza. Esta relación directa se acreditará mediante una memoria que tendrá que ser visada por la Universidad. Además, en el caso de que el proyecto de investigación industrial o de desarrollo experimental se ejecute en colaboración entre la Universidad y la empresa o Administración Pública en la que preste servicio el doctorando, se suscribirá un convenio de colaboración marco con entre las partes. En este convenio se indicarán las obligaciones de la Universidad y las obligaciones de la empresa o Administración Pública, así como el procedimiento de selección de los doctorandos. El doctorando tendrá un tutor de tesis designado por la Universidad y un responsable designado por la empresa o Administración Pública, que podrá ser, en su caso, Director de la tesis de acuerdo con la normativa propia de Doctorado.

En cuanto a Erasmus Mundus se recibe al haber participado en los programas de doctorado conjuntos creados mediante consorcios internacionales en los que participen instituciones de Educación Superior españolas y extranjeras.

Y, por último, la mención de Doctor Honoris Causa: las universidades podrán nombrar Doctor Honoris Causa a aquellas personas que, en atención a sus excepcionales méritos académicos, científicos o personales sean acreedoras de tal distinción. De esta manera hay un reconocimiento especial a las personas que han destacado en su investigación.

Como resumen a las ideas que han ido saliendo sobre la importancia del doctorado en la sociedad, el componente fundamental de la formación doctoral es el avance del conocimiento científico a través de la «investigación original». Además, se considera que en este tercer ciclo los participantes en programas de doctorado no son solo estudiantes sino investigadores en formación. Con ello se enlaza en este momento del Proceso de Bolonia la

formación doctoral, la carrera investigadora y la transmisión del conocimiento a la sociedad.

Ayudas para la realización del doctorado

El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (Real Decreto 103/2019, del 1 de marzo) sustituye al anterior Estatuto del personal investigador en formación del Real Decreto 63/2006. En su capítulo II, los artículos 12 y 13 regulan los derechos y deberes del personal investigador en formación. Se entiende por personal investigador en formación (Art. 1.2):

todas aquellas personas que estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, que hayan sido admitidas a un programa de doctorado cuyo objeto es, como establece el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorando y el establecimiento de los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de la tesis doctoral, y estén adscritas a las entidades citadas en el apartado anterior mediante la modalidad de contratación predoctoral descrita en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

De esta manera se configura un sistema obligatorio para todos los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación de personal investigador, los cuales deben conducir a la obtención última del título de Doctor. Estos deben cumplir los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. El registro general de programas de ayudas a la investigación recoge el conjunto de estos programas, para garantizar la centralización y homogeneización de estas ayudas.

Los derechos de las personas que obtengan este tipo de ayuda y que repercuten directamente en la institución contratante son, como recoge el capítulo II del Estatuto:

- b) Obtener de los organismos, centros o instituciones a los que se adscriba la colaboración y el apoyo necesarios para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica correspondientes a su formación.
- d) Integrarse en los departamentos, institutos, organismos públicos y entidades en los que se lleven a cabo las actividades formativas y de investigación, así como cualquier otra actividad relevante para el desarrollo profesional.
- e) Participar, en la forma prevista en los en los órganos pertinentes de información, consulta y gobierno a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y contribuir activamente a los trabajos colectivos.
- f) Participar en las convocatorias de bolsas y ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas o para estancias de formación y perfeccionamiento

en centros diferentes al de adscripción, incluidas las que se financien con fondos propios de la institución contratante o de terceros.

- i) Obtener de las entidades contratantes las estrategias, prácticas y procedimientos que permitan al personal investigador predoctoral en formación disfrutar de reconocimientos, menciones y/o citas, dentro de sus contribuciones reales, como coautores y coautoras de informes, patentes, etc.
- k) Contar con una persona responsable de la dirección de la tesis doctoral, designada por la entidad empleadora.
- l) Recibir de la entidad empleadora la información y formación oportuna para que pueda cumplir la normativa y obligaciones contenidas en el artículo 13.

Además, el personal investigador en formación tiene derecho a percibir en plazo la ayuda económica correspondiente y a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Queda asimilado a trabajador por cuenta ajena a los efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo. Además, tendrá derecho equivalente al régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que esté adscrito. Disfrutará de los derechos de carácter laboral, así como los relativos a los de seguridad social, que se derivan del contrato que formalicen con el organismo, centro o universidad de adscripción (más participar, voluntariamente, en tareas docentes con un máximo de 60 horas anuales, Art.4.2).

Ahora bien, esta realidad es solo para aquellos que accedan con una ayuda. Hay un tanto por ciento, considerable, que realizan estudios de doctorado a partir de una financiación propia. En este caso la adscripción al tercer ciclo comportará (tras su pago) la dirección y tutorización de la tesis, beneficiarse de la formación propiciada por las escuelas de doctorado y cumplir con los plazos de entrega para su finalización. Acuerdos recogidos en la ley ya citada.

Respecto a la financiación pública de formación doctoral, España cuenta principalmente con dos subvenciones: el Programa de Formación de Profesorado Universitario (FPU) y el de Formación de Personal Investigador (FPI), otorgadas por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Dichos programas son los más importantes para las universidades, así como uno de los primordiales indicadores de evaluación de los departamentos universitarios en su capacidad formativa.

Ambos programas de formación están regulados por el Estatuto de Personal Investigador Predoctoral en Formación y comparten características comunes como la duración máxima de cuatro años de contrato predoctoral.

Las FPU se otorgan para fomentar la formación investigadora mediante la realización de la tesis doctoral; y la formación académica a través de la adquisición de competencias docentes. Esta ayuda permite formalizar contratos predoctorales entre las personas beneficiarias y la universidad y se rigen por el artículo 21 de la ley 14/2011, de 1 de junio,

de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación cuyo párrafo c) queda modificado por la disposición final 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Respecto a su postulación estas se solicitan por el estudiante a título individual y cada postulante debe presentar un proyecto de tesis, el que previamente ha sido consensuado con su director o directores. A lo que se le suma el expediente académico y currículum vitae del postulante. Asimismo, se considera el currículum del director y de su grupo de investigación.

En el caso de las FPI son ayudas que se conceden a los grupos de investigación para un proyecto I+D+I determinado dentro del Plan Nacional. El proceso de postulación y adjudicación es diferente al FPU, ya que a pesar de que se pida nota mínima es el director del proyecto quien selecciona al candidato más apropiado para obtener la ayuda.

También existen ayudas autonómicas, en el caso de Cataluña, la ayuda para la contratación de personal investigador novel (FI-DGR 2016) expedidas por AGAUR. En el artículo 2 de la ayuda se especifica que el importe de la misma depende de la *Direcció General de Recerca* (DGR) y la *Secretaria d'Universitats i Recerca*. El Fondo Social Europeo (FSE) contribuye con el cofinanciamiento del 50%.

Este programa tiene una duración máxima de tres años. Al final de cada año, se presenta una memoria del trabajo realizado y el plan de trabajo del año siguiente. La renovación de las ayudas estará condicionada por la valoración positiva de las memorias. Pueden acceder a la ayuda personas que tengan en la formación de grado más de un 6,5, tras haber superado un máster oficial que dé acceso a los estudios de tercer ciclo, y no hayan obtenido otra ayuda de estas características con anterioridad.

Y están las propias de universidad, como *els ajuts de personal investigador en formació* (APIF-UB) para el caso de la UB. La finalidad es incorporar personal investigador en formación en aquellos departamentos donde se prevén necesidades de relevo de personal. Recibirán una formación mixta en los campos de la investigación y la formación como personal y, por tanto, están dirigidas exclusivamente a personas matriculadas en un programa oficial de doctorado de la UB. La duración es de un año hasta tres como máximo.

Los requisitos de acceso son: a) estar en posesión del título que da acceso al doctorado; b) estar matriculado a tiempo completo en los programas de doctorado de la UB; c) tener una nota igual o superior a 6,5 en el expediente académico de los estudios de primer y segundo grado; d) no haber defendido la tesis doctoral y por tanto no estar en posesión del título de doctor; y, e) no gozar de otro tipo de ayuda. En este caso, además, el director o directores han de formar parte del departamento para el que se pide la ayuda en la UB y se debe ser miembro de un grupo de investigación consolidado.

Como particularidad, en la base 11 se especifica la colaboración docente del doctorando. La aceptación de la ayuda implica automáticamente la participación de la persona beneficiaria en un programa de colaboración de tareas docentes, con finalidad formativa, de hasta 60 horas anuales de docencia presencial.

2. La formación del doctorando

El doctorado moderno data del siglo XIX en Alemania, caracterizado por el desarrollo de una investigación y defensa de la misma ante un tribunal competente. La finalidad es mostrar a la sociedad un avance del conocimiento en relación a la temática abordada, donde el doctorando una vez finalizada la formación tendría que estar capacitado para su integración en el mercado laboral; esta reflexión es la mayor crítica que recibe la formación de tercer ciclo. La pregunta que suscita este punto es: ¿Se están formando doctores productivos para el mercado actual? ¿Adquieren competencias básicas para su capacitación profesional?

La formación de tercer ciclo, tal y como señala la OCDE (2012) contribuye a un excedente del 0,4% para los países. El impacto, por consiguiente, para la economía es positivo. Por tanto, se deriva que la financiación en innovación e investigación es productiva para los países desde una perspectiva económica. Además, poco a poco la empleabilidad de los doctores está alcanzando nuevos sectores de trabajo, implicándose tanto en el ámbito académico (tradicional) como el empresarial (yacimiento) (Benito y Romera, 2014).

Las teorías del capital humano observan que la inversión en educación contribuye al aumento de la productividad y del crecimiento económico. De esta manera el doctorado es un incidente más del mercado, que hace avanzar a la sociedad mediante la investigación. Sin embargo, la educación es condición necesaria pero no suficiente para estimular el crecimiento económico y el desarrollo social. Por esto es necesario que haya una serie de organismos de ámbito público y privado que favorezcan la puesta en práctica de los estudios. Se abre de nuevo un debate recurrente: la cualificación se adquiere en el sistema educativo —como sostiene la teoría del capital humano— o en el puesto de trabajo (Pablo, 2012). Por ende, más títulos mejor inserción o si, por el contrario, más experiencia profesional y menos “titulitis”. Los beneficios que generaría la obtención de un doctorado en el mercado del trabajo se sitúan en el estudio de las teorías credencialistas, donde se potencia la formación para el acceso al trabajo y el ascenso laboral. Ahora bien, hay que analizar el impacto de la formación dentro de las funciones requeridas en el mercado de trabajo.

Históricamente, el título de doctor ha sido un dispositivo que organizaba la continuidad de la comunidad científica. Pero existen diferentes factores que están contribuyendo a diversificar las carreras de los doctores y a introducir reformas en el modelo tradicional de formación doctoral como “un pasaporte para diversos itinerarios profesionales” (Enders, 2002, 2005; Thune, 2009). Los doctores están capacitados para producir conocimiento científico, para difundirlo a otras organizaciones (a través de los procesos de movilidad sectorial e institucional) y para evaluar y descodificar los resultados de investigación generados por la comunidad científica. Por tanto, la contratación de un doctor no solo supone la adquisición de un producto de I+D (es decir, el capital humano científico-técnico acumulado por el doctor a lo largo de su trayectoria) sino también de una fuerza de trabajo con capacidad para desempeñar actividades de I+D conforme a los cánones del método científico (Perret, 2000).

Se ahonda, por ello, en la idea de Grootings (1994), donde resalta el nuevo paradigma en el análisis de las relaciones entre educación, formación y empleo: el paradigma de las competencias profesionales. Y en este punto la empleabilidad para este sector de la población se ha de seguir estudiando. Se ha contrastado que la persona que realiza un doctorado adquiere una serie de competencias profesionales —conocimientos, destrezas y aptitudes— para ejercer una profesión y resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible. Ahora bien, la primera pregunta que plantea esta definición es si ¿Las competencias adquiridas tienen valor más allá del contexto académico? En esta línea se profundizará en este trabajo, dando respuesta a la importancia de estos estudios como trabajador activo en ocupaciones de alta cualificación. De esta manera se deja constancia no únicamente de los cambios estructurales que está realizando esta formación sino del valor de la misma desde una óptica de empleabilidad y de inserción socio-profesional.

Existe un nuevo escenario formativo que viene acompañado de una transformación en el fenómeno educativo, que coloca al estudiante como protagonista de su proceso y principal promotor de su aprendizaje (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011). El objetivo de la enseñanza actual se basa en la capacitación profesional del alumnado. Bajo este marco de referencia, es necesario educar en los conocimientos específicos, pero también de manera transversal, para fomentar la adaptabilidad a los diferentes escenarios laborales (López, Delgado, Llanes y Franchy, 2014). Esta realidad, en términos de doctorado, exige una mayor formación en competencias de investigación y de la formación docente, que en otros campos (Echeverría, 2008).

En este nuevo marco las competencias básicas (específicas como transversales) para tercer ciclo vienen descritas en el artículo 5 del Real Decreto 99/2011 de 28 de enero (Doctorado) en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). En concreto para esta formación se señalan:

- Comprensión sistemática de un campo de estudio y el dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionada con dicho campo.
- Capacidad de concebir, diseñar, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación con seriedad académica.
- Capacidad de contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original.
- Capacidad de realizar un análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional.
- Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

Esta nueva estructuración del sistema sitúa a los estudiantes en el centro del binomio enseñanza-aprendizaje, otorgándoles un rol donde no son únicamente receptores del mensaje sino parte activa del mismo (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011). Y más concretamente, para la formación de doctorandos, el EEES introduce cambios en sintonía con los establecidos por los descriptores de Dublín, potenciando así la comprensión sistemática de un área de estudio y desarrollando el dominio de habilidades y métodos de investigación:

- Aplicación de conocimientos y comprensión a través de la capacidad de concebir, diseñar, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación con seriedad académica. Realizando una contribución a través de una investigación original que amplíe las fronteras del conocimiento desarrollando un corpus sustancial, del que parte merezca publicación referenciada a nivel nacional o internacional.
- Capacidad de emitir juicios a través del análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Capacidad de comunicar con sus colegas, con la comunidad académica en su conjunto y con la sociedad en general acerca de sus áreas de conocimiento.
- Habilidades de aprendizaje que les permitan fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural (Dublín, 2004).

Las habilidades básicas del doctorado se clasifican en tres bloques: a) Habilidades y capacidades para la comunicación; b) Competencias para la investigación y, c) Conocimientos para la práctica docente (Perales, Chiva y Sánchez, 2003; Tejedor y Jornet, 2008). La AQU (2014) resalta en un estudio a doctores que las competencias mejor valoradas durante el proceso de formación están vinculadas a las transversales: el *networking*, los idiomas y el trabajo en equipo. El último estudio de la AQU (2017) sobre las competencias que adquieren los doctorados determina que siguen siendo las competencias específicas vinculadas a la creación de las tesis las mejor valoradas y las detectadas como relevantes en el estudio anterior siguen sin estar cubiertas. Estudios como los llevados a cabo por López, Delgado, Llanes y Franchy (2014) para el contexto español resaltan que hay una baja capacitación en el proceso de aprendizaje para el dominio básico de habilidades docentes o de las capacidades investigadoras, solo un 43,8% expresaron haberlas adquirido. En otros contextos, como por ejemplo el mexicano, Chavoya (2001) concluye en su estudio que se necesita una mejor formación de los doctores en temas de investigación e integración en la vida académica de los mismos. El CONACYT que rige las políticas para este grupo de la población, resalta que hay que seguir trabajando para este sector en calidad formativa e inserción profesional posterior.

3. La inserción profesional tras finalizar la tesis doctoral

En los últimos quince años el número de nuevos doctores según datos de la OCDE se ha incrementado un 12,4%, y el desempleo de doctores no ha superado —ni en tiempo de crisis— el 3%. Por ejemplo, solo en el año 2009, la OCDE recoge que entre los países pertenecientes a Europa 213.000 personas obtuvieron el título de doctor.

Del total de personas que han finalizado su tesis durante estos últimos años, entre el 60% y el 70% de los doctores trabajaban como investigadores y en menor proporción en el sector empresarial. Así lo demuestran otros estudios como el llevado a cabo por Cruz, Pablo y Sanz (2010) para el área de Humanidades. Pablo (2012) indica que el desequilibrio entre la oferta y la demanda académica de doctores ha propiciado la implementación de políticas de empleo y de movilidad de doctores desde la segunda mitad de la década de los noventa. En España se ha producido un incremento significativo de la población de doctores en las últimas décadas, intensificado por la expansión de la educación terciaria y por la institucionalización de los programas de formación de doctores.

La AQU (2014) para el contexto catalán resalta que la inserción de este sector de la sociedad está vinculada, en primera instancia a la Educación Superior, seguido del mundo empresarial en tareas relacionadas con la investigación. Concretamente las personas vinculadas al área de Ciencias Sociales son las que más oportunidades laborales encuentran no relacionadas con la investigación. En este estudio se determina que todavía hay mucho camino por recorrer en relación a esta formación y sus posibilidades de inserción. Estamos ante un nuevo sistema educativo que es incapaz de absorber a la mayoría de los doctores en las universidades españolas; una consecuencia es que más del 14% al finalizar la formación emigra a otros países. Este hecho, sumado al incremento de matrículas en esta formación, nos lleva a reflexionar sobre la capacitación y salidas laborales posteriores de estos profesionales de alta cualificación. La universidad tiene que fortalecer las relaciones con la sociedad, además de realizar actuaciones que contribuyan a la transición del doctorando al mercado laboral. El estudio de la AQU (2017) indica el valor del doctorado para el mercado laboral, cada vez más valorizado en la empresa, pero todavía solo consolidado en el área de ciencias de la salud y experimentales.

En relación a la financiación de los doctores, el 41,2% de los doctores españoles financiaron principalmente sus estudios de doctorado por medio de ayudas de alguna institución española, y un 10,9% adicional trabajando como profesor ayudante o ayudante de investigación. Se puede estimar que más del 50% realizaron sus estudios con dedicación completa, con estipendio de la universidad u otra entidad de investigación. Aproximadamente el 16,7% lo hicieron con sus ahorros (Cruz, Pablo y Sanz, 2010). Ahora bien, como resalta Pablo (2012), al comparar el sector español con otros destaca el hecho de que, en la mayoría de los países, los doctores perciben mejores condiciones salariales y laborales que el resto de trabajadores.

Tradicionalmente, la principal función del título de doctor ha sido la de regular el acceso a la comunidad científica, posibilitando la estabilización laboral de los doctores en el mercado de trabajo académico (Enders, 2005). Este hecho ha ido variando a lo largo de los últimos

años debido a un conjunto de factores como son: el desarrollo de la sociedad del conocimiento, la abundancia de estudiantes que finalizaban el doctorado y no podían ser absorbidos por las entidades académicas debido a la alta demanda. Estos acontecimientos han contribuido a diversificar las carreras de los doctores y a incrementar el nivel de empleo extraacadémico. A ello hay que sumarle la posibilidad de la mención internacional de las tesis doctorales, lo que lleva a un porcentaje considerable de estudiantes a realizar estancias de investigación en otros países.

Aunque esta realidad es dispar por países. En el contexto canadiense una investigación realizada por Rynor (2016) demuestra que la mayor parte de los doctorados se destinan laboralmente en la universidad, y cerca de un 40% trabajan allí. Aunque en la conferencia *Carrières universitaires et non universitaires: Valoriser et préparer les titulaires d'un doctorat pour le marché du travail*, se argumentó que, aunque se ocupen en la universidad, la mayoría lo hace a tiempo parcial y únicamente el 18,6% lo hace a tiempo completo en la institución.

4. El producto de la transición: ¿Cómo se entiende la calidad de la inserción?

En este último apartado se analiza un concepto fundamental: la calidad de la inserción; calidad que debe estar conectada con la satisfacción profesional y probablemente con el éxito que de ésta se derive (Baruch, 2004; Justiniano, 2006). El concepto ha ido evolucionando con el tiempo en la medida que su operativización ha incorporado o modificado elementos.

Este constructo está mediado por los cambios en la carrera profesional y las connotaciones que de ella se derivan. En un primer momento, el planteamiento de la carrera profesional ha estado próximo a los postulados de Schein (1971), que la definían como una secuencia lógica de pasajes o roles dentro de una organización. Veinte años después ha sido contemplada por Judge, Cable, Boudreau y Bretz (1995) y Baruch (2004) quienes la definen como el proceso de desarrollo de una persona trabajadora a lo largo de la experiencia y el trabajo en una organización o en más de una. De esta manera se aboga para que las teorías contemporáneas de la carrera profesional acomoden aspectos como la “movilidad interorganizacional” o la “necesidad de soporte extraorganizacional” en el conjunto de elementos considerados con anterioridad (Arthur, Khopova y Wilderommm, 2005). Esta situación hace que la propia calidad adherida a la carrera profesional también sufra modificaciones ya que, si ésta se hace más sutil, polivalente y compleja, también lo es determinar su calidad (Neave, 2001; Teichler, 2003).

Estos cambios en las tipologías de carrera profesional implican que la persona desempeñe un rol más predominante en el diseño de su futuro profesional, si bien este futuro está en una parte importante fuera de su control personal. En consecuencia, diversos trabajos señalan la importancia de las cualidades personales, como la autoestima y el autoconocimiento (Patton, 2006), la tolerancia a la frustración o resiliencia (Barrett, 2004; Burchell, Nolan y Wichart, 1999; Luthans, Luthans y Luthans, 2004) o la proactividad (Seibert, Crant y Kraimer, 1999; Van derHeijde y Van derHeijden, 2006) como elementos que pueden ayudar a “marcar la diferencia” y potenciar procesos de inserción.

Enmarcados en esta preocupación, estudiar la inserción de personas que acabaron sus estudios universitarios de tercer ciclo requiere tomar en consideración sus trayectorias profesionales.

La valoración de la calidad final de la transición incluye diferentes dimensiones: unas más objetivas, desde las condiciones laborales en las que se tiene en cuenta la estabilidad e ingresos, principalmente, pasando por la cualificación de la ocupación en relación a la complejidad, la autonomía y la especialización, hasta otras más subjetivas mediadas por la percepción que considera la satisfacción de la persona y la adquisición de expectativas en torno al rol profesional. Y, por tanto, para entender el concepto de calidad hay que adentrarse en sus dimensiones que, estudio a estudio, han ido clarificando el término. Así, Figuera (1996) ya apuntaba tres grandes dimensiones a tener en cuenta en esta línea: la tarea desarrollada por el recién graduado, sus condiciones laborales y la satisfacción de la persona. La autora incidía en una serie de indicadores para esas dimensiones, que podrían

arrojar información fidedigna sobre la calidad de la inserción: el contenido del trabajo, la categoría del puesto, la duración y estabilidad laboral, las oportunidades de promoción, el nivel de ingresos, la satisfacción global y la consecución de los niveles de meta y el rendimiento profesional.

Y en este sentido, durante los últimos años, cada vez han sido más los autores que han empezado a posicionarse en sintonía con la propuesta de Figuera (1996); es el caso de Gamero (2003) cuando habla y reflexiona sobre la calidad laboral como un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos, con vistas a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que se podría derivar de la consideración de estos aspectos por separado. En esta perspectiva se movía también Rodgers (1997, citado en Corominas, Villar, Saurina y Fàbregas, 2007) cuando proponía una lista con los principales componentes que habría que considerar a la hora de identificar un trabajo de calidad: salario, regularidad y fiabilidad del trabajo y de los ingresos, situación contractual, protección social, representación sindical, jornada laboral, intensidad del trabajo, riesgos laborales, autonomía y participación en las decisiones laborales y perspectivas de desarrollo.

Desde esta perspectiva se ha estado trabajando para ir ofreciendo una serie de indicadores más ajustados al contexto del mercado de trabajo actual. Por ejemplo, el grupo de investigación de Corominas habla de la evaluación de la calidad en cuanto a calidad de inserción, en base a los siguientes indicadores: tipo y duración del contrato, retribución, adecuación de la tarea al estudio universitario y satisfacción con la tarea en cuanto a la percepción con el contenido del trabajo, perspectivas de mejora y promoción, nivel de retribución y utilidad de los conocimientos en el puesto de trabajo. Esta clasificación de indicadores viene consensuada desde la propia comunidad científica como índice de calidad (Camelli, 2006; Humberto, Melis y González, 2003; Sehnbruch, 2003).

Sehnbruch (2003) y Corominas, Villar, Saurina y Fàbregas (2012) abordan la construcción de un índice que facilite la lectura y comprensión de la situación del mercado laboral cualificado, a todas aquellas personas que no necesariamente están familiarizadas con el análisis estadístico de la ocupación. Su análisis puede estimular el debate y facilitar la realización de estudios comparativos.

Analizando el índice propuesto, hay que aclarar que el concepto de satisfacción es proporcional a la capacidad que tienen las personas para implementar sus autoconceptos vocacionales en relación al trabajo que desempeñan. Ésta depende de su implementación, del tipo de ocupación, situación del trabajo, modo de vida y tipo de roles realizados a través de las experiencias y de su evaluación (Loureiro, 2012). Por lo tanto, se incorporan en el término otros elementos tales como la personalidad, las relaciones personales, el reconocimiento y el prestigio, el soporte social, las condiciones ambientales de salud y seguridad, la protección social y el ejercicio de los derechos fundamentales (Organización Internacional del Trabajo, 2004; Seashore, 1974).

Tradicionalmente se analizaban sobre todo los criterios de naturaleza objetiva (Hall y Chandler, 2005). Pero hoy se consideran insuficientes y echamos mano de los de naturaleza

subjetiva para comprender mejor el fenómeno. Por ello, ante esta nueva realidad deben surgir nuevos instrumentos de medida capaces de captar esta dualidad. Costa y Dutra (2011) propusieron un modelo con tres ejes: a) criterios objetivos, b) criterios subjetivos y c) desarrollo personal, en relación a la capacidad del individuo a desarrollar cada vez más tareas y funciones complejas. Esto es solo una propuesta que sirve de ejemplo, pero lo que sí que se puede determinar es que en este momento los indicadores objetivos son insuficientes para medir la satisfacción con el trabajo (Arnold y Cohen, 2008).

Villar, Corominas y Saurina (2010) aconsejan contar con toda una serie de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos para conocer en profundidad cuál es la calidad de la inserción del estudiante universitario. Desde esta investigación se asume que en el estudio del concepto de la calidad se deben atender aspectos objetivos, pero sobre todo subjetivos, es decir, indicadores cualitativos como la adecuación de la tarea al tipo de estudio cursado, la satisfacción con la tarea y otros elementos, para poder concluir que el egresado ha finalizado su transición desde un plano holístico.

5. Metodología de la investigación

Este estudio se justifica, además de lo explicitado en el marco teórico, por la cantidad de doctores que produce la Universidad de Barcelona (UB). La AQU (2014) indica que del total que se forman a Cataluña, el 36% procede de la UB; es la universidad que más doctores forma.

Atendiendo a lo dicho anteriormente, este informe tiene como finalidad analizar la valoración que hacen los egresados de su paso por el doctorado, tanto desde un punto de vista formativo como de inserción laboral.

Los objetivos específicos a estudiar son:

- Describir el perfil de las personas que han obtenido un doctorado en la Universidad de Barcelona, tanto sociodemográfico como educativo
- Conocer la trayectoria formativa de los doctores
- Analizar el valor de la formación recibida durante su proceso doctoral
- Indagar en el impacto profesional tras los estudios de doctorado

La metodología por la que se ha optado para esta investigación es cuantitativa, con la finalidad de hacer una aproximación de carácter descriptivo-exploratorio. La técnica utilizada para la recogida de la información ha sido la aplicación de una encuesta por cuestionario, y el tratamiento posterior de la información se ha llevado a cabo con el paquete estadístico SPSS.

La encuesta es una adaptación de dos instrumentos previos. La encuesta sobre la *Inserción de los doctores de las universidades catalanas*, creada por la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Catalán en el año 2014, y la encuesta sobre *Necesidades y expectativas de los doctorandos en orientación*, creada por López, Pol, Delgado, Ferreira, Franchy, Llanes y Pascual en el año 2013. En la tabla 1 se describen las dimensiones y subdimensiones acorde con el objeto de estudio.

Tabla 1: Estructura de las dimensiones y variables seleccionadas para esta investigación

<i>Dimensión</i>	<i>Sub-dimensión</i>	<i>Variable</i>	<i>Descripción</i>
	<i>Datos sociodemográficos</i>	Género	Hombre o mujer
		Edad	Pregunta abierta
		Rama de conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas; Ciencias; Ciencias de la Salud; Artes y Humanidades; Ingenierías
		Duración de los estudios de doctorado	Pregunta abierta
<i>Trayectoria formativa</i>	Previa a iniciar estudios de doctorado	Titulación de acceso al doctorado	Pregunta abierta
		Universidad de estudios previos	Pregunta abierta

	Durante la formación de doctorado	Ayuda predoctoral	No y Sí y valoración de la importancia
		Colaboración grupo de investigación	No y Sí
		Colaboración con entidades externas a la universidad	No y Sí
		Impartir docencia en la universidad	No y Sí y valoración de la importancia
		Estancias en centros de investigación	No y Sí
	<i>Valor de la formación</i>	Satisfacción con los estudios de doctorado	Pregunta en formato Escala Likert con una puntuación del 1 al 7 para conocer la satisfacción con el director de la tesis, así como con el periodo de formación de los estudios
		Valor de las competencias adquiridas	Pregunta en formato Escala Likert con una puntuación del 1 al 7 para conocer la opinión sobre la formación recibida en la universidad en relación a ciertas competencias
<i>Trayectoria laboral</i>	Situación laboral		Trabaja o no trabaja
	Características del trabajo	Titulación de acceso	Pregunta abierta con cuatro opciones de respuesta
		Percepción de la formación demandada	2 preguntas Sí o No en relación al puesto de trabajo
		Funciones	Pregunta abierta
	Condiciones laborales	Tipo de organización	Pregunta cerrada con cuatro opciones de respuesta
		Lugar de la organización	Pregunta cerrada con tres opciones de respuesta
		Jornada laboral	Pregunta cerrada con dos opciones de respuesta
		Sueldo	Pregunta cerrada con nueve opciones de respuesta
	Satisfacción laboral y con la formación recibida	Valoración de la satisfacción laboral	Pregunta en formato Escala Likert con una puntuación del 1 al 7 para saber la satisfacción

			con el trabajo actual
<i>Impacto de los Estudios de doctorado</i>	Condiciones laborales	Modificación del trabajo	No y Sí
		Promoción laboral	No y Sí
		Tipología del contrato laboral	No y Sí
		Jornada laboral	No y Sí
		Retribución	No y Sí
	Expectativas profesionales	Funciones en el trabajo	No y Sí
		Perfil investigador	No y Sí
		Desarrollo profesional	Pregunta abierta
		Mejora laboral	No y Sí y valoración de la importancia
		Posibilidad laboral	Pregunta abierta
		Carrera universitaria	No y Sí y valoración de la importancia
		Contactos profesionales	Pregunta de valoración de la importancia

Muestra

La población de referencia son las personas que han finalizado la tesis doctoral en la UB entre los años 2012-16, de todas las áreas de estudios. El total de la población es de 3.303 doctores, y la muestra analizada es de 421 (4,4% error muestral). Las características sociodemográficas de la muestra se especifican en la siguiente tabla (ver tabla 2)

Tabla 2: Perfil de los doctores analizados

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=421)	Hombre	42,5%
	Mujer	57,5%
Edad (n=371)	28 a 37 años	63,1%
	38 a 47 años	28,3%
	48 o más	8,6%
Área del doctorado (n=421)	Artes y Humanidades	18,3%
	Ciencias	33,3%
	Ciencias de la salud	33,3%
	Ciencias sociales y jurídicas	13,1%
	Ingenierías	2,1%

Fuente: elaboración propia.

6. Resultados

Perfil académico

Los encuestados han ingresado a los estudios de doctorado desde diferentes titulaciones, mayoritariamente lo han hecho con una licenciatura (42,4%), seguidos por aquellos que han cursado un máster (30,5%).

En relación a la universidad de procedencia, más de la mitad de los estudiantes continúan sus estudios en la misma universidad, es decir, provienen de la Universidad de Barcelona (60,1%). Los estudiantes que proceden de universidades extranjeras son el 19,7% y el 15,7% lo hace desde otras universidades españolas. Finalmente, el 4,5% procede de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Respecto a la financiación de los estudios doctorales el 63,7% cursó sus estudios con ayuda predoctoral y el 36,3% restante sin ella. Por otra parte, el 89,4% de los doctorandos no posee vinculación contractual con la universidad.

Tabla 3: Perfil académico y vinculación con la universidad

Titulación de acceso a los estudios de doctorado	Grado	21%
	Licenciatura	43%
	Máster	31%
	Otros	5%
Institución de procedencia a los estudios de doctorado	Universidad de Barcelona	60,1%
	Universidad Autónoma de Barcelona	4,5%
	Otras Universidades españolas	15,7%
	Universidades Extranjeras	15,7%
Ayuda predoctoral para realizar estudios de doctorado		
Ayuda predoctoral (n=421)	Sí	63,7%
	No	36,3%
Tipo de ayuda (n=260)	FPI	21,9%
	FPU	15,4%
	FI	15,4%
	ERASMUS	9,2%
	APIF	3,8%
	Otros	34,2%
Vinculación contractual con la universidad (n=302)	Sí	10,6%
	No	89,4%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado (n=421)	Sí	84,6%
	No	15,4%
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=421)	Sí	24,9%
	No	75,1%
Impartir docencia a nivel universitario	Sí	56,8%

durante el doctorado (n=421)	No	43,2%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=421)	Nada importante	1,4%
	Poco importante	17,6%
	Bastante importante	34%
	Muy importante	47%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=421)	Sí	56,3%
	No	43,7%
Años de duración de los estudios (n=420)	0 a 4 años	39,8%
	5-7 años	44,8%
	8-9 años	6,0%
	más de 10 años	9,5%

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, la mayoría de ellos están vinculados a grupos de investigación, y realizan tareas de docencia en la universidad. Aunque su formación sea investigadora consideran fundamental también la formación en docencia. Se desprende de los resultados una alta vinculación con la institución donde realizan el doctorado. En relación a la duración del doctorado, este varía considerablemente. Sin embargo, la mayoría lo hace en un tiempo máximo de 7 años (84,60%).

Perfil socio-académico por área de conocimientos

En los últimos años ha aumentado el número de estudiantes que accede a la universidad para acceder al doctorado. La Universidad de Barcelona es receptora de un alto porcentaje de estudiantes que acceden a la universidad para continuar con su formación, pero cabe preguntarse: ¿Cómo son estos estudiantes? Por ello a continuación se presenta un análisis detallado de las características de los egresados por área de conocimiento para conocer la casuística de cada una de ellas.

Tabla 4: Perfil Artes y Humanidades

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=77)	Hombre	41,6%
	Mujer	58,4%
Edad (n=65)	hasta 25 años	4,6%
	26 a 35 años	52,3%
	36 a 45 años	20%
	más de 45 años	23,1%
Institución de procedencia a los estudios de doctorado (n=77)	Universidad de Barcelona	53,2%
	Universidad Autónoma de Barcelona	-
	Universidades Extranjeras	32,5%
	Otras Universidades españolas	14,3%
Titulación de acceso a los estudios de doctorado (n=77)	Grado	22,1%
	Licenciatura	37,3%

	Máster	31,2%
	Otros	9,1%
Ayuda predoctoral (n=77)	Sí	57,1%
	No	42,9%
Tipo de ayuda (n=32)	FPI	3,1%
	FPU	9,4%
	FI	12,5%
	ERAMUS	28,1%
	APIF	37,5%
	Otros	9,4%
Vinculación contractual con la universidad (n=62)	Sí	9,7%
	No	90,3%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado (n=77)	Sí	68,8%
	No	31,2%
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=77)	Sí	39%
	No	61%
Impartir docencia a nivel universitario durante el doctorado (n=77)	Sí	59,7%
	No	40,3%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=77)	Poco importante	10,4%
	Bastante importante	26%
	Muy importante	63,6%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=77)	Sí	40,3%
	No	59,7%
Años de duración de los estudios (n=77)	4 años o menos	28,6%
	5-9 años	42,9%
	más de 10 años	28,6%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5: Perfil Ciencias

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=144)	Hombre	47,1%
	Mujer	52,9%
Edad (n=131)	hasta 25 años	7,6%
	26 a 35 años	79,4%
	36 a 45 años	9,9%
	más de 45 años	3,1%
Institución de procedencia a los estudios de doctorado (n=140)	Universidad de Barcelona	65,7%
	Universidad Autónoma de Barcelona	4,3%
	Universidades Extranjeras	15,7%
	Otras Universidades españolas	14,3%
Titulación de acceso a los estudios de doctorado (n=139)	Grado	18,7%
	Licenciatura	41%
	Máster	35,3%
	Otros	5%

Ayuda predoctoral (n=140)	Sí	81,4%
	No	18,6%
Tipo de ayuda (n=110)	FPI	29,1%
	FPU	23,6%
	FI	13,6%
	ERAMUS	6,4%
	APIF	24,5%
	Otros	2,7%
Vinculación contractual con la universidad (n=88)	Sí	6,8%
	No	93,2%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado(n=139)	Sí	95%
	No	5%
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=139)	Sí	18,6%
	No	81,4%
Impartir docencia a nivel universitario durante el doctorado (n=139)	Sí	50,7%
	No	49,3%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=139)	Nada importante	1,4%
	Poco importante	21,4%
	Bastante importante	42,9%
	Muy importante	34,3%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=139)	Sí	72,1%
	No	27,9%
Años de duración de los estudios (n=139)	4 años o menos	45,3%
	5-9 años	51,1%
	más de 10 años	3,6%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6: Perfil Ciencias de la Salud

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=140)	Hombre	30%
	Mujer	70%
Edad (n=120)	hasta 25 años	1,7%
	26 a 35 años	79,2%
	36 a 45 años	18,3%
	más de 45 años	,8%
Institución de procedencia a los estudios de doctorado (n=140)	Universidad de Barcelona	63,6%
	Universidad Autónoma de Barcelona	7,1%
	Universidades Extranjeras	10%
	Otras Universidades españolas	19,3%
Titulación de acceso a los estudios de doctorado (n=139)	Grado	25,2%
	Licenciatura	48,2%
	Máster	23,0%
	Otros	3,6%

Ayuda predoctoral (n=140)	Sí	67,1%
	No	32,9%
Tipo de ayuda (n=92)	FPI	21,7%
	FPU	12%
	FI	10,9%
	ERAMUS	4,3%
	APIF	47,8%
	Otros	3,3%
Vinculación contractual con la universidad (n=103)	Sí	7,8%
	No	92,2%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado (n=140)	Sí	88,6%
	No	11,4%
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=140)	Sí	20,7%
	No	79,3%
Impartir docencia a nivel universitario durante el doctorado (n=140)	Sí	50,7%
	No	49,3%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=140)	Nada importante	2,1%
	Poco importante	19,3%
	Bastante importante	32,9%
	Muy importante	45,7%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=140)	Sí	48,6%
	No	51,4%
Años de duración de los estudios (n=140)	4 años o menos	40%
	5-9 años	55,7%
	más de 10 años	4,3%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7: Perfil Ciencias Sociales y Jurídicas

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=55)	Hombre	58,2%
	Mujer	41,8%
Edad (n=48)	hasta 25 años	-
	26 a 35 años	58,3%
	36 a 45 años	31,3
	más de 45 años	10,4%
Institución de procedencia a los estudios de doctorado (n=55)	Universidad de Barcelona	47,3%
	Universidad Autónoma de Barcelona	5,5%
	Universidades Extranjeras	38,2%
	Otras Universidades españolas	9,1%
Titulación de acceso a los estudios de doctorado (n=53)	Grado	26,4%
	Licenciatura	41,5%
	Máster	28,3%
	Otros	3,8%

Ayuda predoctoral (n=55)	Sí	38,2%
	No	61,7%
Tipo de ayuda (n=34)	FPI	19%
	FPU	-
	FI	38,1%
	ERAMUS	19%
	APIF	-
	Otros	23,8%
Vinculación contractual con la universidad (n=43)	Sí	23,3%
	No	76,7%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado (n=54)	Sí	67,3%
	No	32,7%
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=54)	Sí	36,4%
	No	63,6%
Impartir docencia a nivel universitario durante el doctorado (n=54)	Sí	80%
	No	20%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=54)	Nada importante	1,8%
	Poco importante	9,1%
	Bastante importante	25,5%
	Muy importante	63,6%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=54)	Sí	58,2%
	No	41,8%
Años de duración de los estudios (n=54)	4 años o menos	40,7%
	5-9 años	48,1%
	más de 10 años	11,1%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8: Perfil Ingenierías

PERFIL DE LOS DOCTORES		
Sexo (n=9)	Hombre	77,8%
	Mujer	22,2%
Edad (n=9)	hasta 25 años	14,3%
	26 a 35 años	85,7%
	36 a 45 años	-
	más de 45 años	-
Institución de procedencia a los estudios de doctorado (n=9)	Universidad de Barcelona	55,6%
	Universidad Autónoma de Barcelona	-
	Universidades Extranjeras	11,1%
	Otras Universidades españolas	33,3%
Titulación de acceso a los estudios de doctorado (n=9)	Grado	-
	Licenciatura	22,2%
	Máster	77,8%
	Otros	-

Ayuda predoctoral (n=9)	Sí	66,7%
	No	33,3%
Tipo de ayuda (n=5)	FPI	-
	FPU	-
	FI	60%
	ERAMUS	-
	APIF	11,1%
	Otros	11,1%
Vinculación contractual con la universidad (n=6)	Sí	33,3%
	No	66,7%
Colaboración con grupo de investigación durante el doctorado (n=9)	Sí	100%
	No	-
Colaboración con entidades externas a la universidad (n=9)	Sí	-
	No	100%
Impartir docencia a nivel universitario durante el doctorado (n=9)	Sí	77,8%
	No	22,2%
Importancia de impartir docencia para la formación (n=9)	Poco importante	44,4%
	Bastante importante	33,3%
	Muy importante	22,2%
Experiencia de movilidad durante el doctorado (n=9)	Sí	55,6%
	No	44,4%
Años de duración de los estudios (n=9)	4 años o menos	55,6%
	5-9 años	44,4%
	más de 10 años	-

Fuente: elaboración propia.

Entrando a realizar una valoración conjunta del perfil de cada área, se puede señalar que el número de mujeres que realiza en el doctorado en el ámbito de la salud es altísimo y en contraposición es alto el de hombres en el de Ingenierías. En el resto de áreas, aunque hay más mujeres, el porcentaje se iguala bastante, equilibrando el número de estudiantes atendiendo a esta variable en este nivel educativo. La edad oscila entre los 26 y 35 años y es resaltante en ciencias sociales y jurídicas el número de estudiantes que vuelve a la universidad pasado los 40 años. La procedencia universitaria de los estudiantes se podría decir que es de cantera, han estudiado previamente en la misma institución. Ahora bien, es notorio el número de estudiantes de universidades extranjeras, quizás pueda deberse al recorrido en esta etapa educativa de la universidad o el prestigio de la misma (muchas veces imprescindible para la adjudicación de ayudas de los estudiantes extranjeros).

Otro de los datos de interés es la ayuda para realizar estudios de doctorado, siendo mayoritariamente así para todas las áreas menos para la de Ciencias Sociales y Jurídicas. Ahora bien, esta dotación no vincula contractualmente a los estudiantes a la universidad. Hecho que puede venir justificado por la naturaleza de la ayuda, únicamente las propias de la institución tienen esta vinculación.

Mayoritariamente están vinculados a grupos de investigación, sobre todo los estudiantes de las áreas de Ciencias e Ingenierías. Y más del 50% dice estar implicado en temas de docencia, resaltando su importancia.

Valoración del doctorado

a) Satisfacción con el doctorado

A continuación, se detalla el valor que los encuestados han otorgado a una serie de preguntas sobre la satisfacción con los estudios de doctorado. La escala puntúa de 1 (baja valoración) a 7 (alta valoración). En un primer lugar, se presentan las puntuaciones del total de encuestados y luego se exponen los resultados por área de conocimiento.

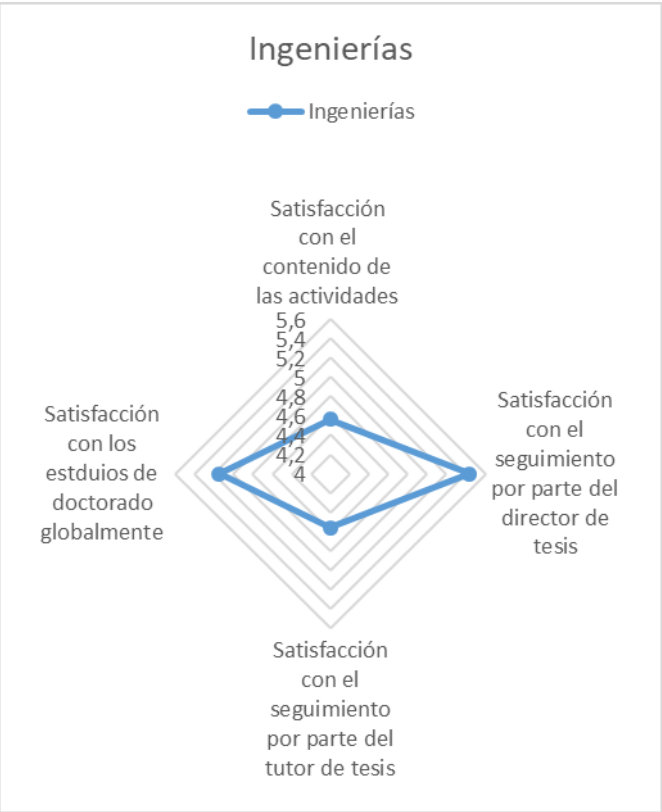
Tabla 9: Satisfacción con los estudios de doctorado

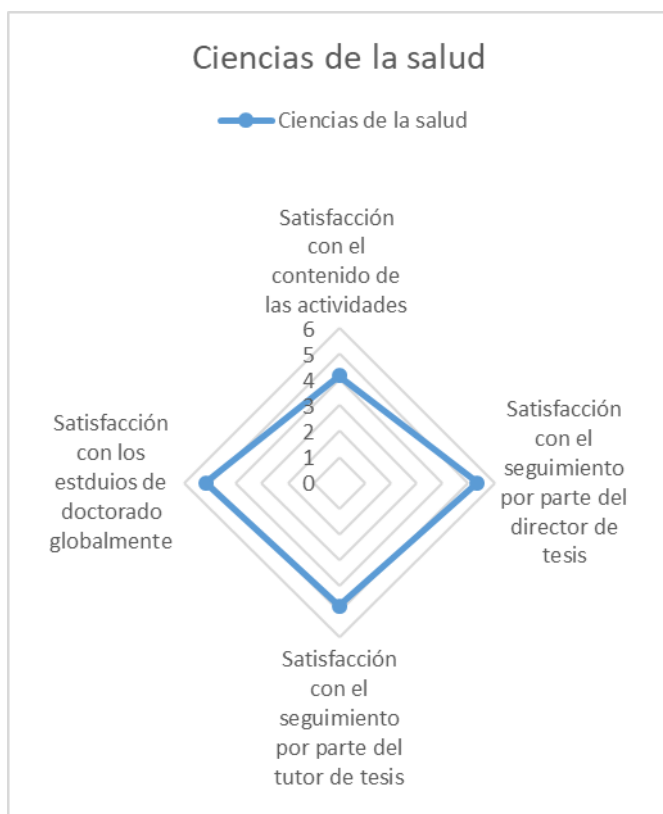
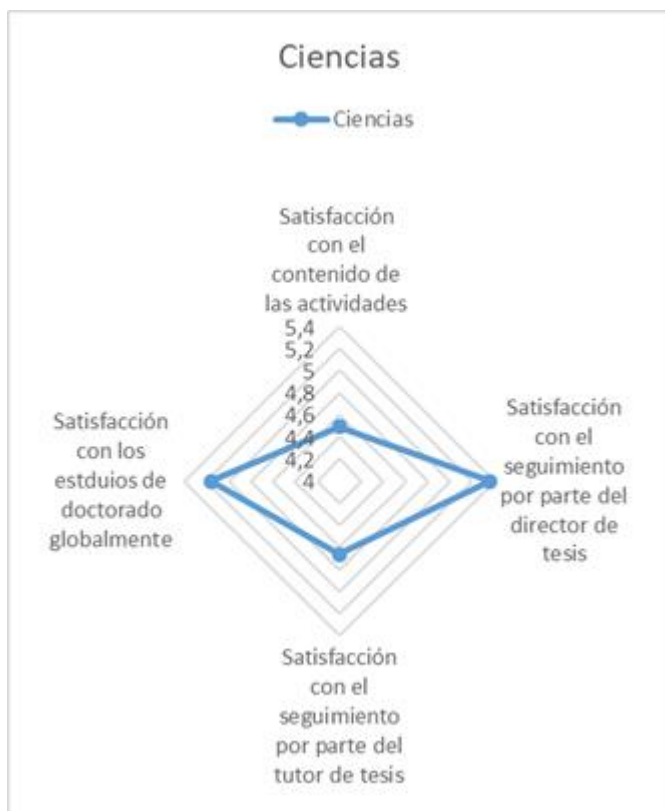
SATISFACCIÓN CON LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO			
	N	Media	Desviación típica
Satisfacción con el seguimiento por parte del director de tesis	421	5,43	1,73
Satisfacción con los estudios de doctorado globalmente	421	5,02	1,42
Satisfacción con el seguimiento por parte del tutor de tesis	421	4,91	2,03
Satisfacción del contenido y calidad de las actividades formativas realizadas a lo largo del doctorado	421	4,41	1,67

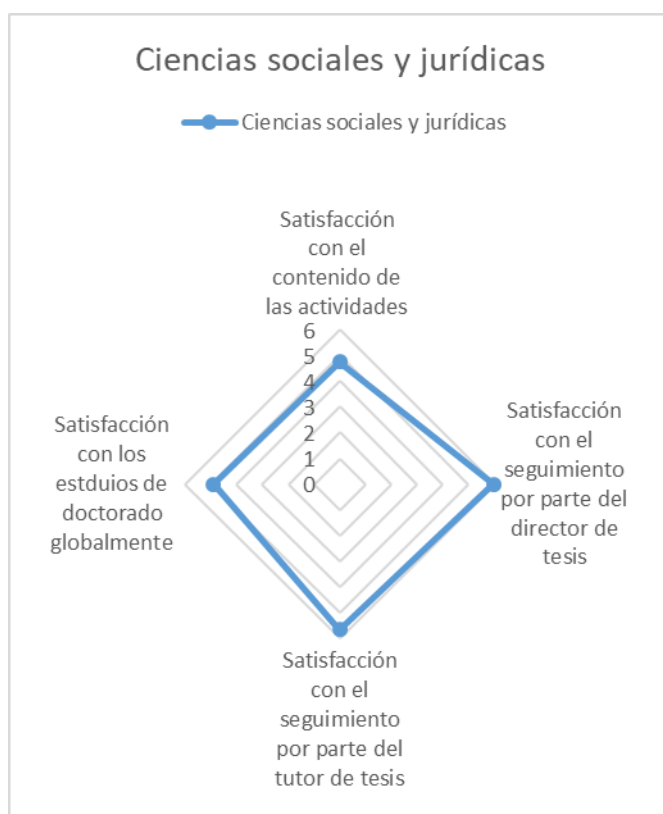
Fuente: elaboración propia.

En relación con la satisfacción con los estudios de doctorado, lo mejor valorado por los doctorandos es el seguimiento que hace el director de tesis. Por su parte, lo peor valorado es la satisfacción con el contenido y calidad de las actividades formativas realizadas a lo largo de los estudios. Lo anterior se replica al hacer el análisis por área de conocimiento.

Figura 1: Satisfacción con los estudios de doctorado por área







Fuente: elaboración propia.

En general, por área de conocimiento los que más satisfacción presentan con los estudios de doctorado pertenecen al área de Ciencias Sociales y Jurídicas. Por el contrario, los que más insatisfechos se encuentran son los del área de Ciencias de la Salud.

b) Valoración sobre la adquisición de competencias

En este apartado se presentan los resultados de la valoración de los doctores sobre 14 competencias adquiridas durante el proceso formativo. La escala, al igual que la *Satisfacción con los estudios de doctorado*, va de 1 a 7.

Tabla 10: Satisfacción con los estudios de doctorado

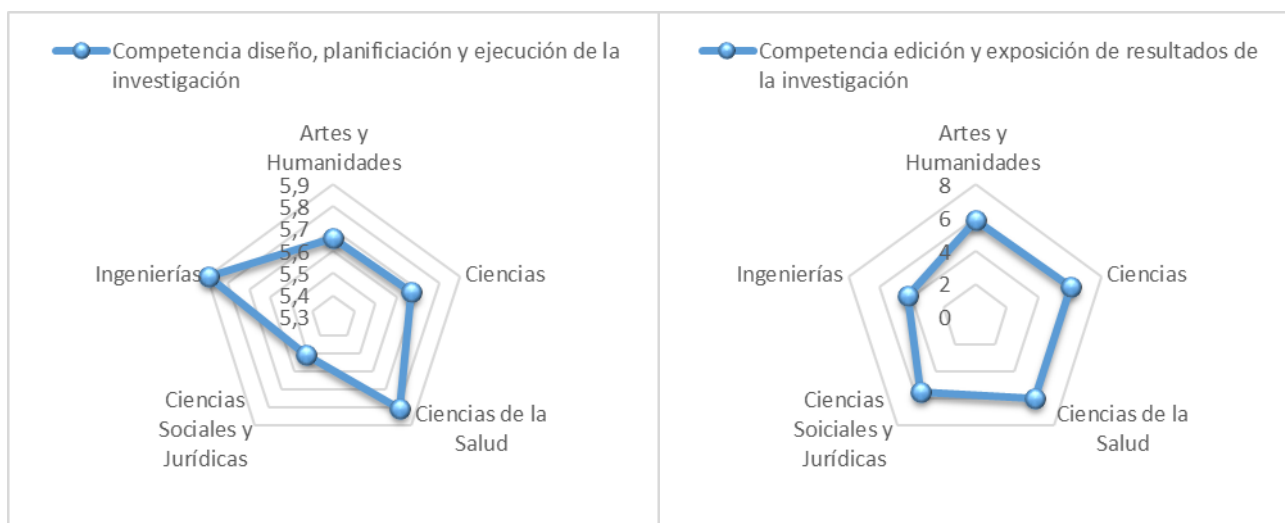
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DESARROLLADAS A LO LARGO DE LOS ESTUDIOS (N=421)		
	Media	Desviación típica
Trabajo independiente y autodirigido	6,18	,99
Edición y exposición de resultados de la investigación	5,93	1,10
Adquisición de estrategias de análisis de teorías, fundamentos, planeamientos y métodos de investigación	5,76	1,12
Diseño, planificación y ejecución de la investigación	5,70	1,15
Capacidad de generar nuevo conocimiento	5,68	1,19
Técnicas de análisis de datos y resultados	5,65	1,25

Redacción y publicación de artículos científicos	5,62	1,27
Gestión de la documentación	5,44	1,27
Comprensión de la relevancia y del impacto de la investigación en la sociedad	5,26	1,47
Trabajo en equipo	4,95	1,73
<i>Networking</i>	4,77	1,55
Idiomas	4,76	1,58
Competencia docente universitaria	4,25	1,97
Capacitación y gestión de fondos y recursos para la investigación	4,03	1,73

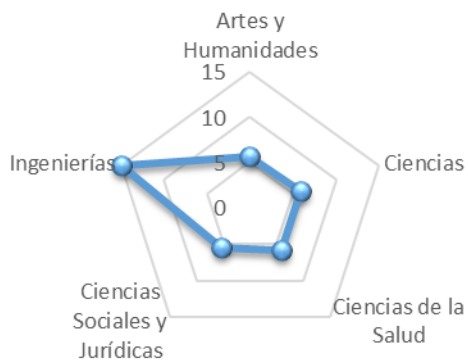
Fuente: elaboración propia.

Respecto a la valoración de las competencias, la mejor puntuada por los encuestados es el *Trabajo independiente y autodirigido* con una media de 6,18 sobre 7. Por el contrario, la peor competencia puntuada es *Capacitación y gestión de fondos y recursos para la investigación* con 4,03 de media (ver tabla 10).

Figura 2: Valoración de las competencias adquiridas a lo largo de los estudios por área de conocimiento



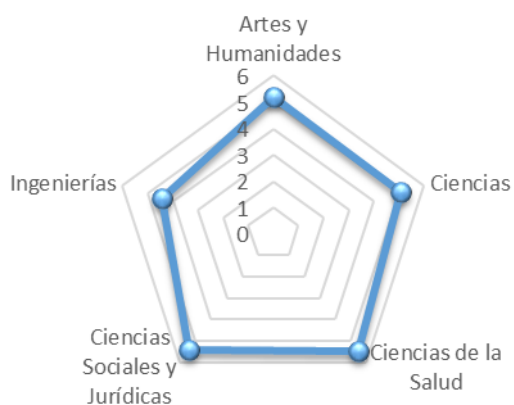
● Competencia adquisición de estrategias de análisis de teorías, fundamentos, planteamientos y métodos de investigación



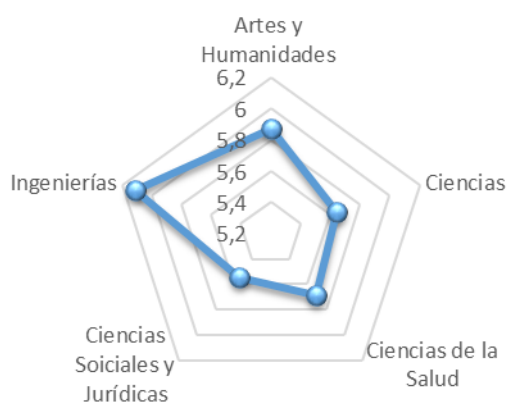
● Competencia docencia universitaria



● Competencia gestión de la documentación



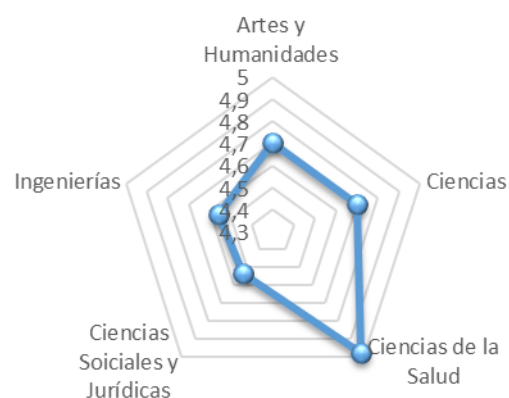
● Competencia de generar conocimiento nuevo



● Competencia idiomas



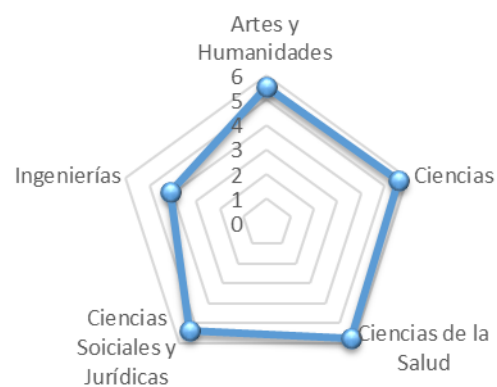
● Competencia networking



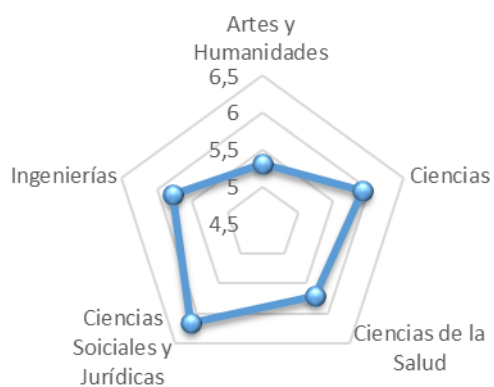
Competencia capacitación y gestión de fondos y recursos para la investigación



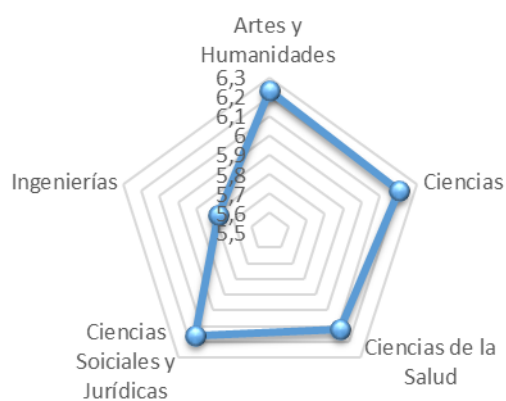
Competencia redacción y publicación de artículos científicos



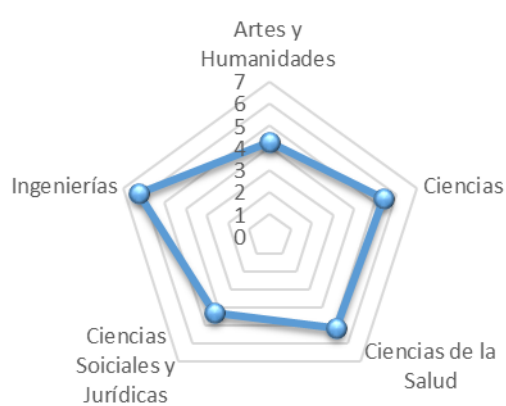
Competencia técnicas de análisis de datos y resultados



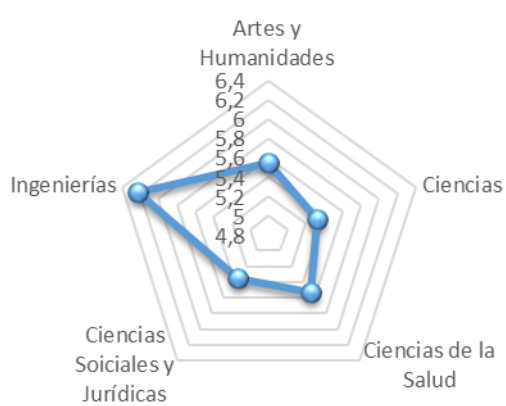
Competencia trabajo independiente y autodirigido



Competencia trabajo en equipo



Competencia gestión de la documentación



Fuente: elaboración propia.

Al realizar el análisis por área de conocimiento destaca que el trabajo en equipo es mejor valorado por el área de las Ciencias y Ciencias de la Salud. Por otra parte, el trabajo independiente y autodirigido es altamente valorado en la mayoría de las áreas a excepción de las Ingenierías.

Condiciones laborales

A continuación, se presentan los resultados de los indicadores objetivos de la inserción laboral de los encuestados como son el salario, el tipo de contrato y la jornada, entre otros.

Respecto a estas al momento de la encuesta el 89,8% se encontraba trabajando y el 10,2%, no. El 36,1% trabaja en la universidad, el 26,1% en institutos de investigación y el 27,8% en empresas o instituciones.

Tabla 11: Condiciones laborales

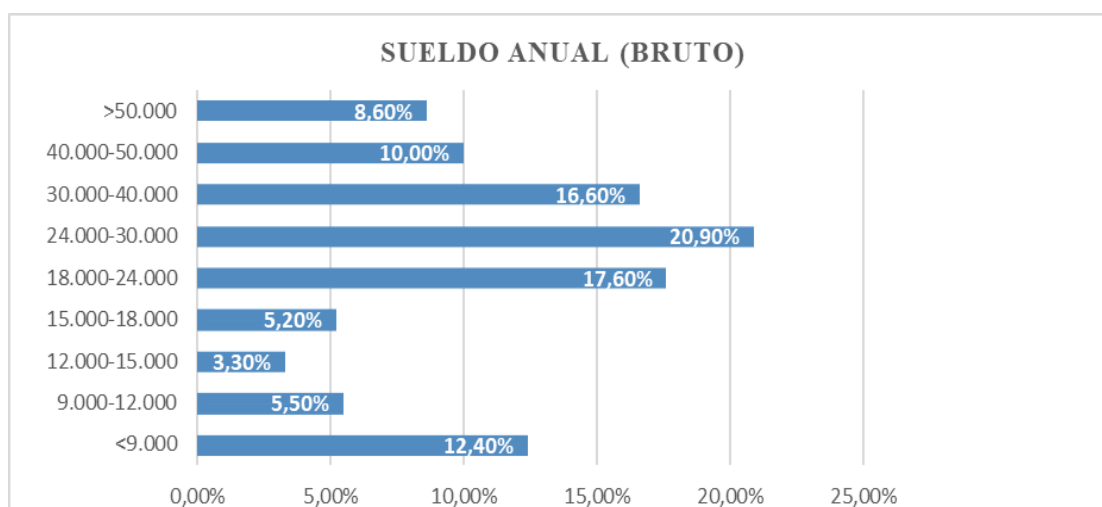
CONDICIONES LABORALES		
Trabaja actualmente (n=421)	Sí	89,9%
	No	10,2%
Tipo de organización en la que trabaja (n=421)	Universidad	36,1%
	Instituto de investigación	26,1%
	Empresa o institución	27,8%
	Otros	10%
Formación requerida (n=421)	Título de doctor	49,6%
	Titulación universitaria específica	26,4%
	Titulación universitaria	17,1%
	No hacía falta titulación universitaria	6,9%
Tipología contractual (n=421)	Fijo	37,3%
	Temporal	44,9%
	Becario	8,3%
	Autónomo	5,0%
	Sin contrato	4,5%
Jornada laboral (n=421)	Tiempo completo	81,5%
	Tiempo parcial	18,5%

Fuente: elaboración propia.

En relación a la formación requerida que se exigía para acceder al puesto de trabajo la mitad declaró que se requería el título de doctor/a (49,6%). Por su parte, el 26,4% declara que era necesaria una titulación específica y un 17,1% solo necesitaba una titulación universitaria.

Dentro de las condiciones laborales se considera la tipología contractual de los encuestados. En esta variable el 44,9% se encuentra contratado de modo temporal, seguido por el contrato fijo con un 37,3%.

Figura 3: Sueldo anual recibido



Fuente: elaboración propia.

Respecto al sueldo percibido la mayoría de los encuestados recibe entre 24.000 a 30.000 euros al año (20,90%).

A continuación, se presentan las condiciones laborales por área de conocimiento.

Tabla 12: Condiciones laborales Artes y Humanidades

CONDICIONES LABORALES (n=77)		
Trabaja actualmente	Sí	92,2%
	No	7,8%
Tipo de organización en la que trabaja	Universidad	49,4%
	Instituto de investigación	3,9%
	Empresa o institución	32,5%
	Otros	14,3%
Formación requerida	Título de doctor	31,2%
	Titulación universitaria específica	35,1%
	Titulación universitaria	20,8%
	No hacía falta titulación universitaria	13%
Tipología contractual	Fijo	49,4%
	Temporal	28,6%
	Becario	2,6%
	Autónomo	13%
	Sin contrato	6,5%
Jornada laboral	Tiempo completo	64,9%
	Tiempo parcial	35,1%
Sueldo anual percibido	<9.000	24,7%

	9.000-12.000	3,9%
	12.000-15.000	2,6%
	15.000-18.000	11,7%
	18.000-24.000	26%
	24.000-30.000	16,9%
	30.000-40.000	9,1%
	40.000-50.000	2,6%
	<9000	2,6%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 13: Condiciones laborales Ciencias

CONDICIONES LABORALES (n=140)		
Trabaja actualmente	Sí	85%
	No	15%
Tipo de organización en la que trabaja	Universidad	34,3%
	Instituto de investigación	37,1%
	Empresa o institución	18,6%
	Otros	10%
Formación requerida	Título de doctor	64,3%
	Titulación universitaria específica	15,7%
	Titulación universitaria	14,3%
	No hacía falta titulación universitaria	5,7%
Tipología contractual	Fijo	22,9%
	Temporal	56,4%
	Becario	11,4%
	Autónomo	2,9%
	Sin contrato	6,4%
Jornada laboral	Tiempo completo	84,3%
	Tiempo parcial	15,7%
Sueldo anual percibido	<9.000	8,6%
	9.000-12.000	6,4%
	12.000-15.000	5%
	15.000-18.000	3,6%
	18.000-24.000	17,1%
	24.000-30.000	21,4%
	30.000-40.000	20%
	40.000-50.000	10,7%
	<9000	7,1%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 14: Condiciones laborales Ciencias de la Salud

CONDICIONES LABORALES (n=140)		
Trabaja actualmente	Sí	90,7%
	No	9,3%
Tipo de organización en la que trabaja	Universidad	24,3%
	Instituto de investigación	35%
	Empresa o institución	33,6%
	Otros	7,1%
Formación requerida	Título de doctor	51,4%
	Titulación universitaria específica	31,4%
	Titulación universitaria	13,6%
	No hacía falta titulación universitaria	3,6%
Tipología contractual	Fijo	40%
	Temporal	46,4%
	Becario	10,7%
	Autónomo	,7%
	Sin contrato	2,1%
Jornada laboral	Tiempo completo	90%
	Tiempo parcial	10%
Sueldo anual percibido	<9.000	5,7%
	9.000-12.000	2,9%
	12.000-15.000	2,1%
	15.000-18.000	4,3%
	18.000-24.000	15%
	24.000-30.000	25,7%
	30.000-40.000	19,3%
	40.000-50.000	13,6%
	<9000	11,4%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15: Condiciones laborales Ciencias Sociales y Jurídicas

CONDICIONES LABORALES (n=55)		
Trabaja actualmente (n=421)	Sí	94,5%
	No	5,5%
Tipo de organización en la que trabaja (n=421)	Universidad	54,5%
	Instituto de investigación	7,3%
	Empresa o institución	25,5%
	Otros	12,7%
Formación requerida (n=421)	Título de doctor	30,9%
	Titulación universitaria específica	27,3%
	Titulación universitaria	30,9%

	No hacía falta titulación universitaria	10,9%
Tipología contractual (n=421)	Fijo	50,9%
	Temporal	30,9%
	Becario	3,6%
	Autónomo	10,9%
	Sin contrato	3,6%
Jornada laboral (n=421)	Tiempo completo	72,7%
	Tiempo parcial	27,3%
Sueldo anual percibido	<9.000	23,6%
	9.000-12.000	12,7%
	12.000-15.000	3,6%
	15.000-18.000	3,6%
	18.000-24.000	16,4%
	24.000-30.000	9,1%
	30.000-40.000	12,7%
	40.000-50.000	5,5%
	<9000	12,7%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16: Condiciones laborales Ingenierías

CONDICIONES LABORALES (n=9)		
Trabaja actualmente	Sí	100%
	No	0%
Tipo de organización en la que trabaja	Universidad	22,2%
	Instituto de investigación	22,2%
	Empresa o institución	55,6%
	Otros	0%
Formación requerida	Título de doctor	66,7%
	Titulación universitaria específica	33,3%
	Titulación universitaria	0%
	No hacía falta titulación universitaria	0%
Tipología contractual	Fijo	33,3%
	Temporal	66,7%
	Becario	0%
	Autónomo	0%
	Sin contrato	4,5%
Jornada laboral	Tiempo completo	100%
	Tiempo parcial	0%
Sueldo anual percibido	<9.000	0%
	9.000-12.000	0%
	12.000-15.000	0%
	15.000-18.000	0%
	18.000-24.000	0%

24.000-30.000	44,4%
30.000-40.000	11,1%
40.000-50.000	33,3%
>50.000	11,1%

Fuente: elaboración propia.

Cuando se analiza la inserción tras la obtención del título del doctor por áreas de conocimiento, la muestra presenta una alta tasa de ocupación. Por tanto, el doctorado ayuda a la inserción. Ahora bien, su mayor impacto fuera de la universidad es para Ciencias (centros de investigación) e Ingenierías (empresas). El caso de Ciencias de la Salud es específico porque muchos dicen que le han pedido el título de doctor y su ocupación se reparte entre universidad, empresas (instituciones médicas) o centros de investigación. Realmente es el que más transferencia tiene con el tejido empresarial de una sociedad. El resto se ocupa mayoritariamente en la universidad, aunque es resaltable para las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades su valor fuera de esta. Con una titulación universitaria, mayormente, han podido acceder al mercado laboral, aunque el porcentaje de egresados que señala la opción doctorado es relevante para el área. Las condiciones laborales objetivas son parecidas a cualquiera titulación universitaria, no se puede determinar que a mayor titulación mejores condiciones laborales desde un punto de vista objetivo de la inserción, aunque se intuye una mejora salarial a nivel bruto.

Valoraciones de la ocupación

Luego de presentado los resultados de los indicadores objetivos de la inserción de los doctores de la UB, se exhiben los resultados de indicadores más subjetivos como lo son la valoración que hacen los encuestados sobre el puesto de trabajo, tanto la satisfacción con las labores que desempeñan, las perspectivas de mejora y promoción, la retribución salarial recibida entre otras.

Tabla 17: Valoración de la ocupación

VALORACIÓN DE LA OCUPACIÓN (n=421)		
	Media	Desviación típica
Satisfacción con el contenido de las tareas/funciones desarrolladas	5,46	1,239
Satisfacción con el puesto de trabajo en general	5,16	1,38
Satisfacción con la conexión entre las competencias adquiridas en la formación doctoral y las desempeñadas en el puesto de trabajo	4,94	1,8
Satisfacción con la perspectiva de mejora y promoción	4,55	1,88
Satisfacción con el nivel de retribución salarial	4,42	1,69

Fuente: elaboración propia.

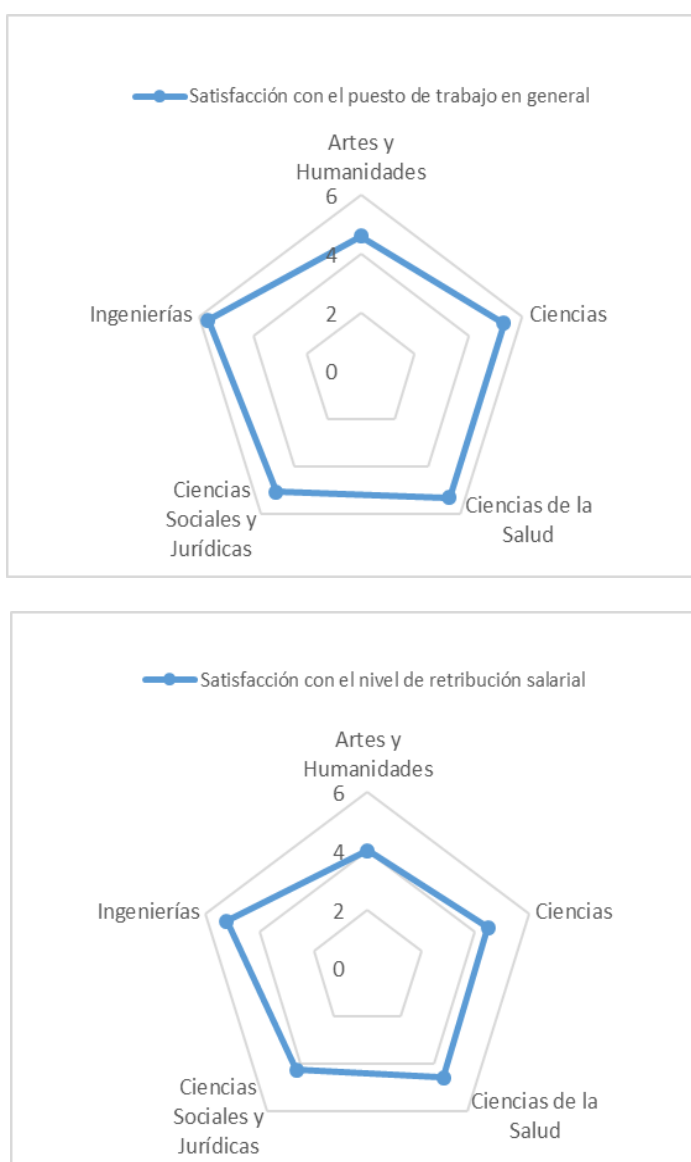
Si bien los encuestados están bastante satisfechos con las tareas y funciones desarrolladas en el puesto de trabajo, puesto que logra la media más alta (5,46), están insatisfechos con la retribución salarial, siendo la valoración más baja con un punto de diferencia con la mejor valorada.

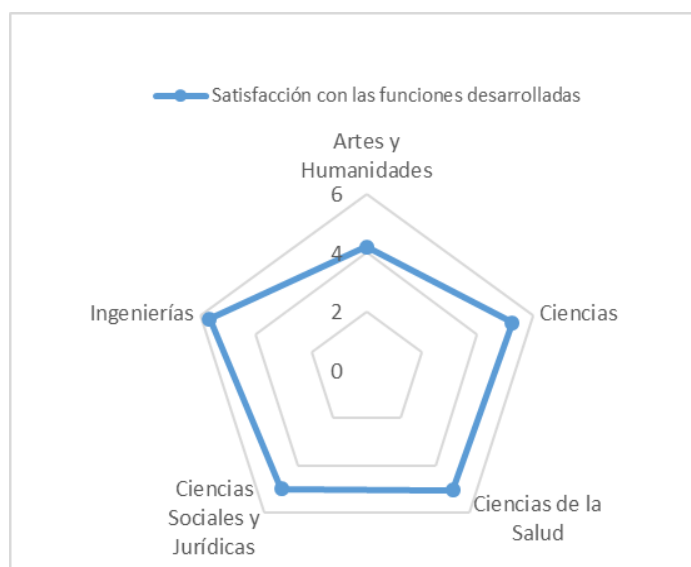
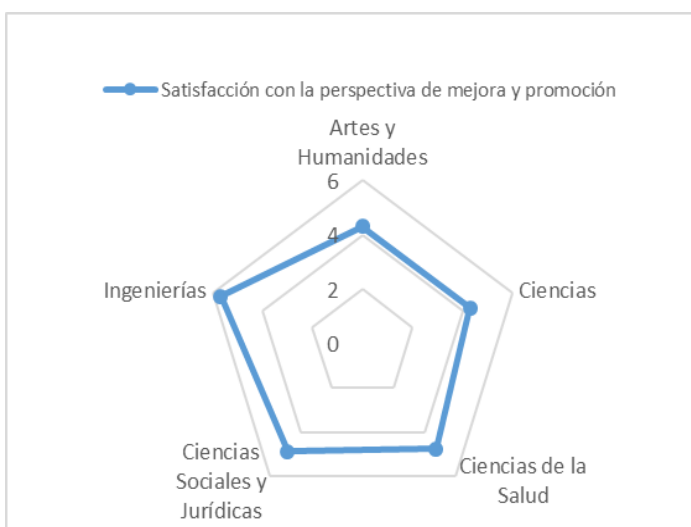
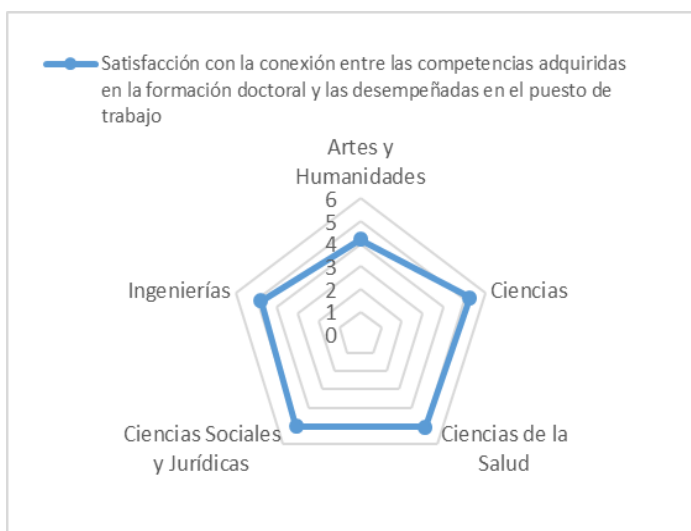
Analizando la valoración de la ocupación por área de conocimiento, en general los que mejor valoran son los del área de la Ingeniería y, por el contrario, los más insatisfechos son los de Artes y Humanidades con diferencias de un punto aproximadamente.

Por otra parte, los del área de las Ingenierías son los que valoran más bajo *la conexión entre las competencias adquiridas en la formación doctoral y las desempeñadas en el puesto de trabajo* y los más satisfechos *con el contenido de las tareas/funciones desarrolladas*.

En el caso de la satisfacción con la retribución salarial los del área de las Artes y Humanidades son los más insatisfechos, en su contraparte, los de las Ingenierías son los más satisfechos.

Figura 4: Valoración de la ocupación por área de conocimiento



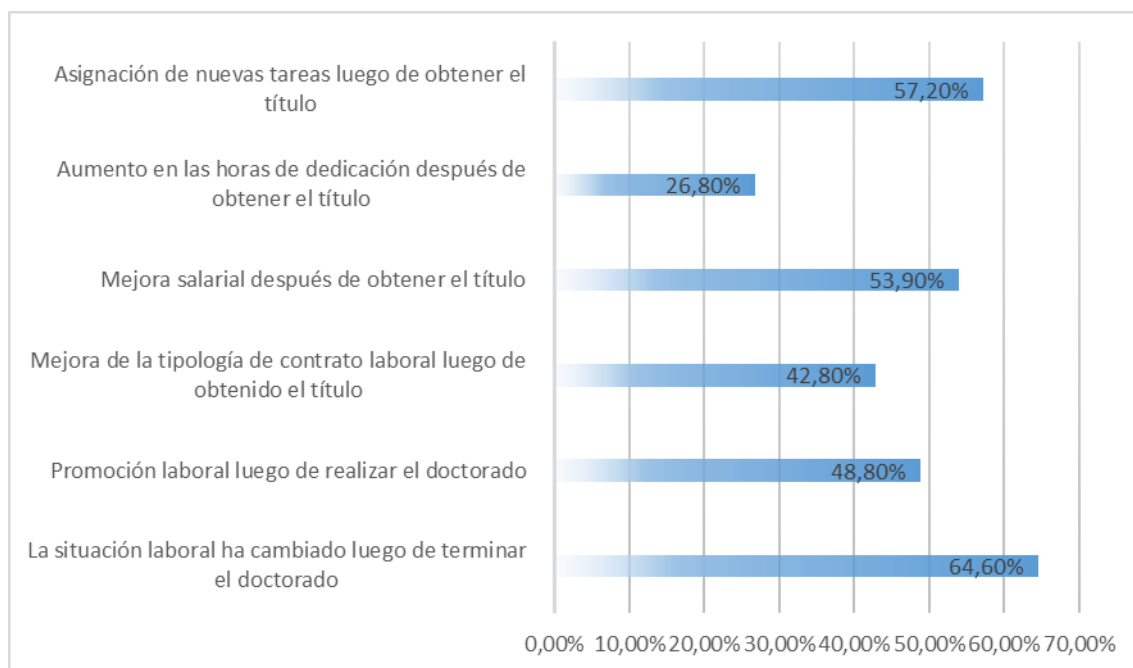


Fuente: elaboración propia.

Mejora de las condiciones laborales después de realizar el doctorado

Otra de las cosas analizadas en la encuesta es la percepción de los titulados sobre las mejoras en las condiciones laborales que ha significado la obtención del grado académico. A continuación, en la tabla 17 se presentan las seis preguntas realizadas respecto a esta temática, las cuales van desde mejoras salariales hasta asignación de nuevas tareas o promociones de sus respectivos cargos.

Tabla 18: Mejora en las condiciones laborales tras realizar el doctorado



Fuente: elaboración propia.

Según los encuestados lo que más se ha modificado tras la obtención del título es la situación laboral en general, seguida por la asignación de nuevas tareas y una mejora salarial. Por el contrario, aquello que no ha significado mucha variación es la carga horaria. Es decir, antes de obtenido el título trabajaban la misma cantidad de horas por un salario peor.

Expectativas laborales

Tabla 19: Expectativas laborales

EXPECTATIVAS LABORALES (421)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	63,2%
	No	36,8%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	29,5%
	No	70,5%
Deseos de realizar una carrera profesional	Sí	81,5%

como docente e investigador universitario	No	18,5%
Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	26,1%
	No	73,9%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Nada importante	1,4%
	Poco importante	11,2%
	Bastante importante	34,9%
	Muy importante	52,5%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al análisis de las expectativas laborales se observa que un 63% realiza tareas de investigación, por ende, la formación les ha capacitado para unas tareas que dos de cada tres ya están llevando a la práctica. Sigue vinculada la expectativa de realizar el doctorado para acceder a la universidad, aunque muchos de ellos expresan que no hacerlo no supondría un fracaso.

Expectativas laborales por área de conocimiento

Tabla 20: Expectativas laborales Artes y Humanidades

EXPECTATIVAS LABORALES ARTES Y HUMANIDADES (n=77)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	51,9%
	No	48,1%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	23,4%
	No	76,6%
Deseos de realizar una carrera profesional como docente e investigador universitario	Sí	94,8%
	No	5,2%
Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	41,6%
	No	58,4%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Nada importante	1,3%
	Poco importante	13%
	Bastante importante	39%
	Muy importante	46,8%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21: Expectativas laborales Ciencias

EXPECTATIVAS LABORALES CIENCIAS (n=140)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	65%
	No	35%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	32,1%
	No	67,9%
Deseos de realizar una carrera profesional como docente e investigador universitario	Sí	78,6%
	No	21,4%

Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	27,9%
	No	72,1%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Nada importante	2,1%
	Poco importante	12,1%
	Bastante importante	31,4%
	Muy importante	54,3%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 22: Expectativas laborales Ciencias de la Salud

EXPECTATIVAS LABORALES CIENCIAS DE LA SALUD (n=140)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	65,7%
	No	34,3%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	32,1%
	No	67,9%
Deseos de realizar una carrera profesional como docente e investigador universitario	Sí	74,3%
	No	25,7%
Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	16,4%
	No	83,6%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Nada importante	,7%
	Poco importante	9,3%
	Bastante importante	35,7%
	Muy importante	54,3%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23: Expectativas laborales Ciencias Sociales y Jurídicas

EXPECTATIVAS LABORALES CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS (n=55)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	63,6%
	No	36,4%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	21,8%
	No	78,2%
Deseos de realizar una carrera profesional como docente e investigador universitario	Sí	92,7%
	No	7,3%
Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	29,1%
	No	70,9%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Poco importante	10,9%
	Bastante importante	34,5%
	Muy importante	54,5%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 24: Expectativas laborales Ingenierías

EXPECTATIVAS LABORALES INGENIERÍAS (n=9)		
Se dedica a la investigación actualmente	Sí	88,9%
	No	11,1%
Expectativas profesionales iguales que al comenzar los estudios	Sí	55,6%
	No	44,4%
Deseos de realizar una carrera profesional como docente e investigador universitario	Sí	44,4%
	No	55,6%
Si no llegas a desarrollarte como docente e investigador lo consideras un fracaso	Sí	-
	No	100%
Es importante establecer contacto con otros doctorandos de cara al futuro	Nada importante	11,1%
	Poco importante	11,1%
	Bastante importante	44,4%
	Muy importante	33,3%

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las expectativas laborales de los egresados, hay que señalar que mayoritariamente se dedican a la investigación en la actualidad. Son los de Artes y Humanidades los que menos suerte han tenido en este sentido de continuidad. Todos expresan que les gustaría hacer carrera universitaria, y en concreto los de la rama de Ingenierías serían a los que menos les importa esta opción profesional. En cuanto al fracaso de no poder continuar su andadura profesional en el sector analizado son optimistas en las respuestas, señalando que no pasaría nada; menos en el caso de Artes y Humanidades.

7. Consideraciones finales

En este punto se muestra una visión conjunta de las conclusiones encontradas a través de la encuesta analizada, incidiendo en aquellos aspectos del proceso formativo y posterior inserción que la universidad debería tener en cuenta para la propuesta de sus programas educativos. A continuación, se presentan las ideas más relevantes para la institución.

1. Mayoritariamente los estudiantes que acceden al doctorado provienen de la misma universidad receptora. Por ende, se observa una continuidad del proceso formativo a tener en cuenta para la institución, desde una mirada de orientación del proyecto profesional del propio estudiante que accede a la universidad. Además, hay que considerar al número de estudiantes que accede desde universidades extranjeras, especialmente en Ciencias Sociales y Jurídicas (multiplicándose por dos en comparación con el resto de áreas). Teniendo en cuenta el perfil de la mayoría de estos estudiantes (que reciben una ayuda a tiempo completo) se deberían potenciar políticas de acogida e integración en la vida académica de la propia institución.
2. Dos de cada tres estudiantes realizan la tesis doctoral con una ayuda económica, siendo los de Ciencias Sociales y Jurídicas la única área que no cumple con este patrón. Por tanto, se desprende de los resultados que muchos de los estudiantes que acceden al doctorado lo hacen con financiación. Ayuda que en la mayoría de los casos no les vincula contractualmente con la universidad ya que no es la gestora de la ayuda, hecho que no promueve un vínculo fuerte con la institución.
3. En general, los egresados están satisfechos con el programa de doctorado. Sin embargo, las puntuaciones obtenidas en la escala denotan una mayor satisfacción con el director de la tesis. Y obtiene un punto menos la valoración que hacen del contenido y calidad de las actividades formativas. Hecho que invita a reflexionar a las escuelas de doctorado y los programas propios de las facultades. Otro elemento a considerar es la figura del tutor, ya que es el siguiente ítem menos valorado. Hay que considerar la formación de los docentes universitarios en esta labor de orientación y asesoramiento. En el análisis por áreas hay diferencias que apuntan a la cultura propia de cada facultad, elemento que debe servir de análisis para la mejora formativa de los futuros doctorandos.
4. El doctorado, quizás motivado por su cultura histórica ha conseguido formar en competencias específicas a los estudiantes, pero en el decurso de los cambios en el mercado laboral y la inclusión de las competencias transversales en la universidad, en esta etapa educativa no se han conseguido cristalizar. Por ejemplo, el trabajo autodirigido e independiente, edición y exposición de resultado de la investigación, adquisición de estrategias de análisis, de teorías, fundamentos, planteamientos y métodos de investigación, diseño, planificación y ejecución de la investigación, son de las mejores valoradas. En contrapartida, la competencia docente universitaria, idiomas, trabajo en equipo y *networking* son de las menos valoradas.

5. Los encuestados han resaltado realizar tareas docentes, y además lo han valorado muy positivamente. Este hecho nos lleva a reflexionar sobre la propia formación del doctorando, ya que para muchos la vinculación al programa no es únicamente con la realización de la tesis y dado que posteriormente muchos realizarán tareas docentes, tendríamos que repensar si en los programas formativos no deberían incluirse cursos vinculados a la mejora de la labor en docencia.
6. Los egresados han marcado la importancia de realizar la tesis en el marco de grupos de investigación. Poder situarse en un paraguas formativo dentro de la universidad les ayuda a vincularse con la institución. Este espacio de acogida facilita la integración, adaptación y continuidad de los estudios de doctorado. Realidad remarcada y contrastada en el estudio de la AQU (2017). Por tanto, es vital que las escuelas de doctorado y programas formativos vinculen a los grupos para arropar a los estudiantes. Es necesario institucionalmente reflexionar sobre esta realidad, ya que tradicionalmente muchos de los egresados se formaban en el seno de un grupo donde posteriormente realizarían su carrera universitaria. Si en el futuro la tendencia será trabajar fuera de la universidad habrá que analizar cómo se desarrollará esta formación que hasta ahora, en muchos casos, ha surgido de manera natural pero no ha pasado por una regulación institucional.
7. La tasa de ocupación de los estudiantes de doctorado tras finalizar la tesis es alta. La mitad de ellos han accedido al puesto laboral con el título de doctor, y si no ha sido así le han pedido una titulación universitaria. El título de doctor se les pide más a los egresados de Ciencias que a los de Humanidades y Ciencias Sociales. En cuanto al lugar donde se ocupan, dos de cada tres lo hace en el sector privado (empresa o institutos de investigación), y uno de cada tres lo haría en la universidad. Por tanto, se deriva de los datos que el estudiante de doctorado ya no tiene como única salida la institución universitaria. Ahora bien, esta realidad difiere por áreas de conocimiento, siendo los de Ciencias los que más se ocupan en el sector privado. Y en cuanto a las funciones que realizan, más de un sesenta por ciento realiza tareas de investigación aprendidas en el doctorado y aunque en todas las áreas es relevante el dato, es resaltable que a los de Artes son a los que menos se les pide utilizar dichas competencias.

Bibliografia

- Arnold, J. y Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers industrial-Organizational Settings: A Critical but Appreciative Analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, M.B., Khopova, S.N., y Wilderomm, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless caeer world. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 177-202.
- Artículo 37 de la Ley de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades.
- AQU CATALUNYA (2014). Universitat i treball a Catalunya 2014. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_14857668_1.pdf
- AQU CATALUNYA (2017). La inserció laboral dels doctors i doctores de les universitats catalanes. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_89088268_1.pdf
- Barrett, F. (2004). Coaching for resilience. *Organization Development Journal*, 22, 93-96.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers from linear to multidirectional caeer paths: Organizational and individual perspective. *Career Development International*, 9 (1), 58-73.
- Benito, M. y Romera, R. (2014). *La aportación de los doctores al desarrollo económico y social a través de su contribución a la I+D+i*. Madrid: Fundación CYD.
- Burchell,B., Nolan, J.P., y Wichert, I.C. (1999). Job insecurity, psychological well-being, work orientation and family life. En E. Heery (Ed.), *The Insecure workforce* (pp. 181-209). London, England: Routledge.
- Camelli, A. (2006). *An overview of graduate employment*. Bologna, Italia: Almalaurea.
- Carrasco, A. y Kent, R. (2011). Leer y escribir en el doctorado o el reto de formarse como autor de ciencias. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16 (51), 1227-1251.
- Chavoya, M.L. (2001) Organización del trabajo y culturas académicas. Estudio de dos grupos de investigadores de la Universidad de Guadalajara. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 6 (11), 79-93.
- Cruz, L., Pablo, S., y Sanz, L. (2010). Situación profesional y carreras de los doctores en humanidades. *Revista d'arqueologia de Ponent*, 20, 236-242.
- Corominas, E., Villar, E., Saurina, C. y Fábregas, M. (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. En A. Serra Ramoneda (ed), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 95-153). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Corominas, E., Villas, E., Saurina, C., y Fàbregas, M. (2012). Construcción de un índice de Calidad Ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios. *Revista de Educación*, 357, 351-374.

Costa, L.V., & Dutra, J.S. (2011). Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de un modelo de três dimensões. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1 (1), 1-22.

Ley 14/2011

Ley 30/2015

López, D., Delgado, M., Llanes, J. Y Franchy, R. (2014). Un estudio sobre las necesidades de formación en investigación y docencia universitaria de los estudiantes de doctorado en materia de orientación. *Revista Contrapontos*, 14 (2), 241-258.

Echeverría, B. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: UOC.

Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (103/2019).

Enders, J. (2002). Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humbolt. *Higher Education*, 44, 493-517.

Enders, J. (2005). Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49, 119-133.

Figuera, P. (1996). *La inserción socio-profesional del Universitario/a*. Barcelona, España: Ediciones Universidad de Barcelona.

Gabilondo, A. (2010). Prólogo. En *Estrategia universidad 2015. Contribución de las universidades al progreso económico español* (p. 2). Madrid: Ministerio de Educación.

Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral* (Tesis doctoral). Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España.

Grootings, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? *Formación Profesional, Revista Europea*, 1, 5-7.

Hall, D.T. y Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.

Humberto, B., Melis, I.G., y González, M.A. (2003). Perfil profesional y calidad laboral de los graduados de medicina de la Universidad Nacional del Nordeste. Recuperado <http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt/2003/comunicaciones/01-Sociales/S-043.pdf>

Irigoyen, M., Jiménez, M., y Acuña, K. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16 (48), 243-266.

JOINT QUALITY INITIATIVE, JQI (2004). *Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards*. Dublin: informal group. Recuperado de file:///C:/Users/juan/Downloads/dublin_descriptors.pdf

Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., y Bretz, R.D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48 (3), 485-519.

Justiniano, M.D. (2006). *La Inserción laboral de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Facultad de Pedagogía, España.

Loureiro, M. (2012). *Intervenções de carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal de carreira* (Tesis doctoral). Universidad do Minho, Escola de Psicologia, Portugal.

Luthans, F., Luthans, K.W., y Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons* 47 (1), 45-50.

Neave, G. (2001). *Educación superior: Historia y política. Estudios comparativos sobre la Universidad contemporánea*. Barcelona, España: Gedisa.

OCDE, (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OCDE Publishing.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2004). *The future of work and quality in information society*. Ginebra, Suiza: OIT.

Pablo, S. (2012). *Dinámicas de cambio en el empleo de los doctores*. Tesis doctoral inédita. Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Sociología, España.

Patton, M.Q. (2006). Evaluation for the Way We Work. *The Nonprofit Quarterly*, 13 (1), 28-33.

Perales, M.J., Chiva, I. y Sánchez, P. (2003). Le "Programme d'Initiation a l'Enseignement Universitaire" comme expérience de formation des professeurs universitaires débutants à l'Université de Valence (Espagne). *Revue de l'Enseignement Supérieur*, 21 (2), 243-272.

Perret, C. (2000). *L'accès aux emplois en entreprise des docteurs scientifiques*. Dijon: IRÉDU y Université de Bourgogne. Tesis de doctorado inédita.

Real Decreto 55/2205 para los estudios universitarios oficiales de Posgrado (Vigente hasta el 31 de octubre de 2007)

Real Decreto 99/2011 de enseñanzas oficiales de doctorado, B.O.E & 35 (2011)

Real Decreto 534/2013

Real Decreto 1393/2007

Real Decreto 99/2011

Real Decreto 1892/2008

Real Decreto 195/2016

Real Decreto 63/2006

Schein, E.H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.

Seashore, S.E. (1974). Job satisfaction as an indicator of the quality of employment. *Social Indicators Research*, 1 (2), 135-158.

Seibert, S.E., Crant, J.M., y Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.

Sehnbruch, K. (2003). *From de Quantity of Employment to the Quality of Employment: An Application of Amartya Sen's Capability Approach to the Chilean Labour Market* (Tesis doctoral). Cambridge: University of Cambridge.

Teichler, U. (2003). *Careers of Higher Education Graduates, View and Experiences in Comparative Perspectives*. Dordrecht, Holanda: Kluwer, Forthcoming.

Tejedor, F.J. y Jornet, J. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10, Extra 1. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/155/15511127005.pdf>

Thune, T. (2009). Doctoral students on the university–industry interface: a review of the literature. *Higher Education*, 58 (5), 637-651.

Van Der Heijde, C.M. y Van Der Heijden, B.I.J.M.(2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.

Villar, E., Saurina, C., & Corominas, E. (2010). Rendimiento académico, calidad del empleo y valoración de la formación universitaria de los graduados en psicología. *Revista d'Ensenyament de la Psicologia: Teoria i Experiència (REPTE)*, 6, 35-50.

ANEXO 1

Cuestionario

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y ACADÉMICOS

1. Sexo (H o M)
2. Fecha de nacimiento
3. Titulación de acceso a los estudios de doctorado
4. Universidad de la titulación de acceso a los estudios de doctorado
5. Año inicio de los estudios de doctorado
6. Año finalización de los estudios de doctorado (defensa tesis)
7. Rama de estudios donde se enmarca la tesis: CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS; CIENCIAS; CIENCIAS DE LA SALUD; ARTES Y HUMANIDADES E INGENIERÍAS.
8. ¿Realizó la tesis con una ayuda predoctoral? (S/N)
 - a. SI: ¿Cuál?
 - b. NO: ¿Tiene vinculación contractual con la universidad? (S/N)
9. ¿En qué medida considera que es importante tener una beca o ayuda para la realización de sus estudios de doctorado? (Nada importante-poco importante-bastante importante-muy importante)
10. ¿Cree que cuenta con la suficiente información relacionada con las ayuda y becas de carácter predoctoral existentes? (S/N/No sé)
11. ¿Ha colaborado con algún grupo de investigación a lo largo de los estudios de doctorado? (S/N)
12. ¿Ha colaborado con alguna entidad externa a la UB a lo largo de los estudios de doctorado? (NO/ Si, ámbito público/privado)?
13. ¿Has tenido la oportunidad de impartir docencia a nivel universitario? (S/N)
14. ¿En qué medida crees que es importante para tu formación realizar tareas docentes en la universidad? (Nada/Poco/Bastante/Mucho)
15. ¿Has realizado alguna experiencia de movilidad durante los estudios de doctorado? (S/N)

SATISFACCIÓN CON LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO

16. Valora la satisfacción del contenido y calidad de las actividades formativas realizadas a lo largo del doctorado (1-7)
17. Valora la satisfacción con el seguimiento por parte del director de tesis (1-7)
18. Valora la satisfacción con el seguimiento por parte del tutor de tesis (1-7)
19. Valora la satisfacción con los estudios de doctorado globalmente (1-7)
20. ¿Volverías a realizar de nuevo los estudios de doctorado? (S/N)

SITUACIÓN LABORAL

21. ¿Trabaja actualmente? (S/N)

En relación con su puesto de trabajo actual (principal) o su último puesto de trabajo:

22. ¿En qué tipo de organización trabaja? (Universidad / Instituto de investigación / Empresa o institución / Otros)
23. ¿Qué requisitos exigían para acceder a dicho puesto de trabajo? (Título doctor/Titulación universitaria específica/Titulación universitaria/No hacía falta titulación universitaria)
24. ¿Consideras que el puesto de trabajo requiere una formación de doctor? (S/N)
25. ¿Consideras que el puesto de trabajo requiere una formación universitaria? (S/N)
26. ¿Qué funciones están asociadas a dicho puesto de trabajo?
27. ¿Qué tipología contractual tiene? (Fijo / Autónomo / Temporal / Becario / Sin contrato)
28. ¿Cómo es su jornada? (Tiempo completo / Tiempo parcial)
29. ¿Qué sueldo anual (bruto) percibe? (<9.000/9.000-12.000/12.000-15.000/15.000-18.000/18.000-24.000/24.000-30.000/30.000-40.000/40.000-50.000/>50.000)
30. ¿Dónde se sitúa la organización? (Cataluña/Otras comunidades autónomas/Fuera de España)
31. Valora la satisfacción con el contenido de las tareas/funciones desarrolladas (1-7)
32. Valora la satisfacción con las perspectivas de mejor y promoción (1-7)
33. Valora la satisfacción con el nivel de retribución salarial (1-7)
34. Valora la satisfacción con la conexión entre las competencias adquiridas en la formación doctoral y las desempeñadas en el puesto de trabajo (1-7)
35. Valora la satisfacción con el puesto de trabajo en general (1-7)

IMPACTO DE LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL

36. ¿Su situación laboral ha cambiado al finalizar el doctorado? (S/N)
37. ¿Ha experimentado alguna promoción laboral después de obtener el título de doctor? (S/N)
38. ¿Ha experimentado alguna mejora en cuanto a la tipología de contrato laboral después de obtener el título de doctor? (S/N)
39. ¿Ha experimentado alguna mejora en cuanto a la retribución salarial después de obtener el título de doctor? (S/N)
40. ¿Ha experimentado un aumento de las horas de dedicación (jornada laboral) después de obtener el título de doctor? (S/N)
41. ¿Le han asignado nuevas funciones o responsabilidades después de obtener el título de doctor? (S/N)

EXPECTATIVAS

42. ¿Hizo doctorado para dedicarse a la investigación? (S/N)
43. ¿Se dedica a la investigación actualmente? (S/N)
44. ¿Qué importancia tiene para ti en estos momentos tu futuro desarrollo profesional? (defínalo con una palabra o frase corta)
45. En estos momentos, ¿sus expectativas profesionales son las mismas que tenía cuando empezó a realizar los estudios de doctorado? (S/N) ¿Por qué?
46. ¿Para qué otros puestos de trabajo se sentiría competente una vez terminado el proceso de formación como doctorando?
47. ¿Le gustaría realizar una carrera profesional como personal docente e investigador universitarios en un futuro? (S/N)
48. Si no accedieras a desarrollarte profesionalmente como personal docente e investigador de la universidad, ¿considerarías este hecho como un fracaso? (S/N)
49. ¿En qué medida crees que es importante de cara al futuro establecer contactos con otros doctorandos? (Nada importante-poco importante-bastante importante-muy importante)

COMPETENCIAS DESARROLLADAS

50. Valora en qué grado has desarrollado las siguientes competencias a lo largo de los estudios de doctorado (1-7)
 - a. Gestión de la documentación

- b. Adquisición de estrategias de análisis de teorías, fundamentos, planteamientos y métodos de investigación
- c. Técnicas de análisis de datos y resultados
- d. Edición y exposición de resultados de la investigación
- e. Redacción y publicación de artículos científicos
- f. Diseño, planificación y ejecución de la investigación
- g. Capacidad de generar nuevo conocimiento
- h. Trabajo independiente y autodirigido
- i. *Networking*
- j. Comprensión de la relevancia y del potencial impacto de la investigación en la sociedad
- k. Captación y gestión de fondos y recursos para la investigación
- l. Competencia docente universitaria
- m. Idiomas
- n. Trabajo en equipo